

# **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 9 JAKARTA TIMUR**

**ARIF TRI WAHYUDI**  
**8105112257**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**  
**KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI**  
**JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**  
**2015**

# **THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND CLIMATE WORK ON THE PERFORMANCE OF TEACHER IN SMAN 9 JAKARTA**

**ARIF TRI WAHYUDI**  
**8105112257**



**This Skripsi Compiled As One Of The Requirements For Obtaining a Bachelor of Education At the Faculty of Economics University of Jakarta**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION OF EDUCATION ECONOMIC COOPERATION  
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2015**

## ABSTRAK

**ARIF TRI WAHYUDI. *Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Jakarta Timur***. Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru pada guru Sekolah Menengah Atas. Penelitian ini dilakukan pada Bulan April - Juni 2015 di SMA Negeri 9 Jakarta Timur. Metode yang digunakan yang digunakan adalah survey dengan pendekatan Korelasional. Instrument yang digunakan adalah kuesioner. Uji validitas menggunakan rumus *product momen* dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan hasil 0,894 untuk uji efikasi diri, serta 0,850 untuk instrument iklim kerja artinya memiliki tingkat keajekan (reliable) sangat tinggi

Populasi Penelitian adalah seluruh guru SMAN 9 Jakarta yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling atau sensus. Sensus adalah cara pengumpulan seluruh elemen diselidiki satu per satu yang hasilnya merupakan data sebenarnya atau disebut parameter. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa : 1) Ada pengaruh secara parsial antara efikasidiri dan kinerja guru, dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,623 > 1,677$ ). 2) Iklim kerja secara parsial juga terdapat pengaruh terhadap kinerja guru, dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,313 > 1,677$ ). 3) Secara simultan ada pengaruh antara efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru, dengan hasil analisis data yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $15,235 > 3,20$ ). Terdapat pengaruh yang positif dan berarti antara efikasi berarti hipotesis penelitian diterima, selanjutnya diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 39,3%.

Kata Kunci : *efikasi diri, iklim kerja, kinerja guru*

## ABSTRACT

**ARIF TRI WAHYUDI.** *The Influence of Self Efficacy and Climate Working Against Teacher Performance in SMA 9 East Jakarta.* Concentration Education Cooperative Economics, Economics of Education Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta 2015.

*This study aims to determine the effect of self-efficacy and work climate on the performance of teachers at high school teacher. This research was conducted in April - June 2015 in SMA 9 East Jakarta. The method used is survey with correlations approach. The instrument used was a questionnaire. Test the validity of using the product formula used moments and Cronbach alpha reliability test with the results of 0.894 to test self-efficacy, and 0.850 for the instrument means that the working climate has steady level (reliable) is very high*

*The study population was all teachers SMAN 9 Jakarta, amounting to 50 people. Sampling used total sampling or census. Census is collecting all elements investigated one by one the result is the actual data, or so-called parameter. The data analysis technique used is multiple linear regression, the classic assumption test, and test hypotheses consisting of t test and F test Based on the results of data analysis found that: 1) There is a partial effect between self efficacy and teacher performance, with the results of data analysis shows that  $t_{count}$  greater than  $t_{table}$  ( $4.623 > 1.677$ ). 2) partial work climate also there is an influence on the performance of teachers, with the results of data analysis showed that  $t_{count}$  greater than  $t_{table}$  ( $2.313 > 1.677$ ). 3) Simultaneously there is the influence of self-efficacy and work climate on teacher performance, with the results of data analysis showed  $F_{hitung}$  value greater than  $F_{table}$  ( $15.235 > 3.20$ ). There is a positive and significant influence between efficacy mean research hypothesis is accepted, hereinafter known coefficient of determination ( $R^2$ ) of 39.3%.*

*Key Word : Self Efficacy, Climate Work, Teacher Performance*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

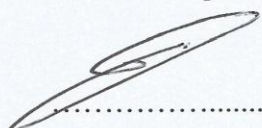

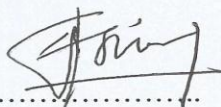

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, E.S., M.Bus.

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Karuniana Dianta A.S, S.IP, M.E</u> <u>NIP. 19800924 200812 1 002</u>	Ketua	 .....	29-07-2015 .....
2. <u>Suparno, S.Pd, M.Pd</u> <u>NIP. 19790828 201404 1 001</u>	Sekretaris	 .....	29-07-2015 .....
3. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> <u>NIP. 19720114 199802 2 001</u>	Penguji Ahli	 .....	29-07-2015 .....
4. <u>Dra. Tuty Sariwulan, M.Si</u> <u>NIP. 19580722 198603 2 001</u>	Pembimbing I	 .....	29-07-2015 .....
5. <u>Dicky Iranto, SE, M.SE</u> <u>NIP. 19710612 200112 1 001</u>	Pembimbing II	 .....	29-07-2015 .....

Tanggal Lulus: 10 Juli 2015



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas tercantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 30 Juli 2015

Yang Membuat Pernyataan



**Arif Tri Wahyudi**

NIM. 8105112257

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN



*Dan terhadap nikmat Tuhanmu maka hendaklah kamu menyebut-nyebutnya (dengan bersyukur).  
Sebagai seorang hamba marilah kita untuk selalu bersyukur kepada Allah SWT.  
(QS. Ad-Dhuhaa: 11)*

*Whatever you are by nature  
keep to it, never desert your line of talent.  
Be what nature intended you for and you will succeed*

*Alhamdulillah.... dengan ridha-Mu ya Allah....  
Amanah ini telah selesai, sebuah langkah usai sudah. Cinta telah ku gapai, namun itu  
bukan akhir dari perjalanan ku, melainkan awal dari sebuah perjalanan.*

*Ibu..... Ayah.....  
Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayang ayahanda dan ibundaku  
Setulus hatimu bunda, searif arahanmu ayah  
Doamu hadirkan keridhaan untukku, Petuahmu tuntunkan jalanku  
Pelukmu berkah hidupku, diantara perjuangan dan tetesan doa malammu  
Dan seabit doa telah merangkul diriku, Menuju hari depan yang cerah  
Kini diriku telah selesai dalam studiku  
Dengan kerendahan hati yang tulus, bersama keridhaan-Mu ya Allah,  
Kupersembahkan karya tulis ini untuk yang termulia, Ayahanda .....*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini sesuai jadwal.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi pada Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Penyelesaian skripsi ini terwujud atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya
2. Bapak Drs. Dedi Purwana, M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
3. Bapak Drs. Nurdin Hidayat, M.M., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
4. Ibu Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi S1 Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
5. Bapak Karuniana Dianta A. Sebayang, ME. selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
6. Ibu Dra.Tuti Sariwulan,, M.Si selaku Dosen Pembimbing I
7. Bapak Dicky Iranto, SE, M.SE selaku Dosen Pembimbing II
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan bimbingan dan semangatnya kepada penulis
9. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan BAAK Universitas Negeri Jakarta yang selalu membantu dalam administrasi penulisan
10. Ibu Dra. Niken Irianti, M.Pd selaku Kepala SMA Negeri 9 Jakarta
11. Drs. Casikin Icuk Yunadi, M Pd. selaku Wakil Kurikulum SMA Negeri 9 Jakarta



## 12. Seluruh guru dan karyawan SMA Negeri 9 Jakarta

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Tugiman dan Marnis sebagai orang tua penulis yang telah memberikan kontribusi dan dukungan luar biasa atas terwujudnya penelitian ini. Kemudian terima kasih pula penulis ucapkan kepada sahabat-sahabat dan orang tercinta tercinta yaitu Tuti Alawiyah, Abdul Sohib, Nurahli Fikri, Aditya Maulana, Desta Dwi Putranto, Muhammad Sidik Suryadi, Iqbal Tawakal, Kang Mus, Finsa Hardiyanti, Nurlaila Umroh, Ridho Ichwan Susanto, Dimas Hasantri, Sahabat Jamaah dan Kompleks Guru atas banyak bantuan dan dorongan yang telah diberikan dalam penulisan skripsi ini. Begitu pula dengan teman-teman Pendidikan Ekonomi Koperasi Reguler 2011 yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari dengan segala keterbatasan yang ada dalam pelaksanaan maupun penyusunan skripsi ini, maka dapat dikatakan begitu banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada. Kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan dalam proses penyempurnaan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya serta bagi pembaca umumnya, sebagai peningkatan pengetahuan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar Pendidikan Ekonomi.

Jakarta, 30 Juli 2015

Arif Tri Wahyudi

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
TITTLE .....	ii
ABSTRAK. ....	iii
ABSTRACK.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN .....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN... ..	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I     PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Perumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Kegunaan Penelitian .....	12

BAB II	KAJIAN TEORITIK	
	A. Deskripsi Konseptual .....	14
	B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	43
	C. Kerangka Teoretik .....	48
	D. Perumusan Hipotesis .....	53
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Tujuan Penelitian .....	54
	B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	54
	C. Metode Penelitian .....	54
	D. Populasi dan Sampling .....	55
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	56
	F. Teknik Analisis Data .....	69
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data.....	76
	1. Variabel Terikat (Kinerja Guru) .....	76
	2. Variabel Bebas .....	81
	a. Efikasi Diri .....	81
	b. Iklim Kerja .....	85
	B. Pengujian Hipotesis .....	89
	1. Uji Persyaratan Analisis.....	89
	a. Uji Normalitas.....	89
	b. Uji Linearitas.....	92

2. Uji Asumsi Klasik.....	95
a. Multikolinearitas.....	93
b. Heterokedestisitas.....	94
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
a. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F).....	96
b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t).....	97
4. Uji Koefisien Korelasi.....	98
a. Korelasi parsial lebih dari dua variabel.....	98
b. Korelasi Simultan.....	101
5. Uji Koefisien Determinasi.....	102
C. Pembahasan .....	102
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	106
B. Implikasi .....	106
C. Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>111</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
I.1	Nilai rata-rata UN SMA Negeri Jurusan IPA dan IPS di Indonesia	3
I.2	Nilai rata-rata UN SMA Negeri Jurusan IPA dan IPS di Jakarta	4
I.3	Daftar Hasil Ujian Nasional	5
III.1	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	58
III.2	Pola Skor Alternatif Respon	59
III.3	Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri	62
III.4	Pola Skor Alternatif Respon	63
III.5	Kisi-kisi Soal Pernyataan Iklim Kerja	66
III.6	Pola Skor Alternatif Respon	67
IV.1	Rata-rata Hitung Skor Indikator Pada Kinerja Guru	77
IV.2	Perhitungan Skor Indikator Kinerja Guru	78
IV.3	Distribusi Frekuensi Variabel Y	79
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Indikator Pada Efikasi Diri	82
IV.5	Perhitungan Skor Indikator Efikasi Diri	83
IV.6	Distribusi Frekuensi Variabel $X_1$	83
IV.7	Rata-rata Hitung Skor Indikator Pada Iklim Kerja	86
IV.8	Perhitungan Skor Indikator Iklim Kerja	86
IV.9	Distribusi Frekuensi Variabel $X_2$	88
IV.10	Uji Normalitas Data	90



IV.11	Uji Linearitas Efikasi Diri dengan Kinerja Guru	92
IV.12	Uji Linearitas Iklim Kerja dengan Kinerja Guru	92
IV.13	Koefisien Regresi Linier	94
IV.14	Tabel Regresi Linear	96
IV.15	Anova	97
IV.16	Tabel Regresi Linear ( $t_{hitung}$ )	97
IV.17	Uji Korelasi Parsial antara X2 terhadap Y apabila X1 tetap	99
IV.18	Uji Korelasi Parsial antara X1 terhadap Y apabila X2 tetap	100
IV.19	Summary	101

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
II.1	A Model of How Self Efficacy Beliefs Can Pave the Way for Succes or Failure	29
III. 1	Konstelasi Penelitian	55
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Guru)	80
IV.2	Grafik Histogram Variabel X1 (Efikasi Diri)	84
IV.3	Grafik Histogram Variabel X2 (Iklim Kerja)	88
IV.4	Normal Probably Plot	91
IV.5	Scatterplot of Residual untuk Uji Linieritas	93
IV.6	Scatterplot of Residual untuk Uji Linieritas	95

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Data Identitas Guru SMAN 9 Jakarta	115
2	Surat Keterangan Penelitian SMA Negeri 9 Jakarta	121
3	Surat Permohonan Izin Penelitian SMA Negeri 9 Jakarta	122
4	Nilai UN IPA dan IPS SMA Jakarta Timur	123
5	Hasil SMA Negeri di Jakarta UN 2013/2014	125
6	Instrumen Penelitian Uji Coba	128
7	Instrumen Penelitian Final	139
8	Hasil Uji Coba Validitas Variabel $X_1$	148
9	Data Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel $X_1$	150
10	Langkah-langkah perhitungan validitas variabel $X_1$	151
11	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$	152
12	Hasil Uji Coba Validitas Variabel $X_2$	153
13	Data Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel $X_2$	155
14	Langkah-langkah perhitungan validitas variabel $X_2$	156
15	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_2$	157
16	Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y	158
17	Data Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel Y	160
18	Langkah-langkah perhitungan validitas variabel Y	161
19	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	162
20	Data Mentah $X_1$ , $X_2$ , dan Y	163

21	Proses perhitungan menggambar grafik histogram Variabel Y	164
22	Perhitungan Skor Indikator Variabel Y	166
23	Perhitungan Skor Sub Indikator Variabel Y	167
24	Proses perhitungan menggambar grafik histogram Variabel $X_1$	168
25	Perhitungan Skor Dimensi Variabel $X_1$	170
26	Perhitungan Skor Indikator Variabel $X_1$	171
27	Proses perhitungan menggambar grafik histogram Variabel $X_2$	172
28	Perhitungan Skor Dimensi Variabel $X_2$	174
29	Perhitungan Skor Indikator Variabel $X_2$	175
30	Output Perhitungan Regresi	176
31	Tabel Nilai-nilai r Product Moment	183
32	Tabel t-test	184
33	Tabel R (Koefisien Korelasi Sederhana)	186
34	Tabel F	187

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan suatu upaya untuk membantu perkembangan siswa, sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial, sehingga ia dapat hidup secara layak dalam kehidupannya. Dengan demikian pendidikan memberikan pembekalan kepada siswa berupa berbagai ilmu pengetahuan, dikembangkan nilai-nilai moralnya dan keterampilannya.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 butir 1 menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa, dan negara<sup>1</sup>.

Dari keterangan di atas dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan usaha yang sengaja dilakukan untuk mengubah perilaku anak didik sesuai dengan perilaku yang diinginkan dengan nilai dan norma yang berlaku. Pendidikan yang dilakukan terhadap anak didik bertujuan menciptakan kepribadian yang baik dan perkembangan intelektual yang maksimal pada diri

---

<sup>1</sup> Undang-Undang SISDIKNAS No.20. TH. 2003 ( Jakarta:Sinar Grafika, 2005 ) hlm.2



anak didik supaya dapat menjadi anggota masyarakat yang berguna bagi bangsa dan negara.

Guru adalah tiang sebuah negara, mungkin istilah ini bisa menggambarkan betapa pentingnya peran seorang guru. Merekalah yang akan melahirkan calon-calon pemimpin bangsa yang cerdas dan berkualitas. Hasil penelitian United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) menyebutkan bahwa kualitas guru Indonesia berada di urutan ke-14 dari 14 Negara yang diteliti.<sup>2</sup>

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Berbagai kajian dan hasil penelitian yang menggambarkan tentang peran dan strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara dapat dijabarkan dibawah ini : bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin, pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran.<sup>3</sup>

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target pendidikan yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan.

---

<sup>2</sup> yulya Srinovita, wajah pendidikan indonesia, <http://kantorberitapendidikan.net/wajah-pendidikan-indonesia> diakses pada tanggal 17 Maret 2015 pukul 21.41.

<sup>3</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 7.

Penilaian kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain: jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat. Kesadaran akan dampak kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan.

**Tabel I.1**

**Nilai Rata-rata UN SMA Negeri jurusan IPA dan IPS di Indonesia**

IPA	TAHUN			IPS	TAHUN		
	2012	2013	2014		2012	2013	2014
B.Indonesia	7.72	7.08	7.24	B.Indonesia	7.15	6.36	6.49
B.Ingggris	7.48	7.2	6.54	B.Ingggris	6.97	6.64	5.87
Matematika	8.52	6.04	6.07	Matematika	7.86	5.86	5.4
Fisika	7.6	6.11	6.47	Ekonomi	7.12	5.62	5.68
Kimia	8.55	6.84	6.03	Sosiologi	7.5	6.2	6.05
Biologi	8.07	6.57	6.21	Geografi	7.58	5.71	5.69

Sumber: Pusat Penilaian Pendidikan Balitbang Kemdikbud RI yang diolah tahun 2015

Tabel I.1 di atas memperlihatkan hasil UN siswa SMA di Indonesia pada jurusan ipa setiap tahunnya mengalami penurunan dan hanya ada beberapa mata pelajaran yang mengalami kenaikan. Berdasarkan data di atas mengindikasikan bahwa belum optimalnya hasil belajar siswa di Indonesia. Dan tidak jauh berbeda hasil UN siswa SMA di Indonesia pada jurusan ips setiap tahunnya tidak jauh beda dengan jurusan ipa dan hanya ada beberapa mata pelajaran yang mengalami kenaikan. Berdasarkan data di atas mengindikasikan bahwa belum optimalnya hasil belajar siswa di Indonesia.

**Tabel 1.2**  
**Nilai Rata-rata UN SMA Negeri jurusan IPA dan IPS di Jakarta**

IPA	TAHUN			IPS	TAHUN		
	2012	2013	2014		2012	2013	2014
B.Indonesia	7.93	7.80	8.01	B.Indonesia	7.57	7.01	7,37
B.Ingggris	7.45	8.10	6.79	B.Ingggris	6.83	7.54	6.05
Matematika	8.44	6.88	6.18	Matematika	7.89	6.86	5.75
Fisika	7.79	7.13	7.01	Ekonomi	6.94	6.38	6.10
Kimia	8.48	7.58	6.33	Sosiologi	7.63	6.79	6.70
Biologi	7.75	6.96	6.82	Geografi	7.82	6.41	6.88
Jumlah	47.84	44.45	41.14	Jumlah	44.48	40.99	38.85

Sumber : Data diolah tahun 2015

Menurut data yang diperoleh pada tabel 1.2 hasil rata-rata Ujian Nasional di Jakarta tahun 2013/2014 mengalami penurunan yaitu untuk pelajaran IPA adalah 41.14 dan adalah IPS 38.85 yang pada tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2012/2013 untuk rata-rata pelajaran IPA adalah 44.45 dan IPS adalah 40,99. dan pada tahun 2011/2012 untuk rata-rata IPA adalah 47.84 dan IPS 44.48.

Permasalahan kinerja guru di sekolah masih sering di temukan seperti, penggunaan metode dan media yang kurang bervariasi, absensi kehadiran guru di kelas pada saat mata pelajarannya berlangsung banyak yang kosong atau terlambat datang ke kelas. Guru-guru sering menunda-nunda tugasnya misalnya ketika membuat rancangan pembelajaran, dan masih kurang lengkapnya dalam pembuatan rancangan pembelajaran. Mereka cenderung hanya masuk ke kelas untuk memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan materi terlebih dahulu, dan untuk mempersiapkan para siswa menghadapi dan mengerjakan soal-soal UN, para guru biasanya menggunakan metode pembelajaran drill,dimana para siswa dilatih untuk mengerjakan sejumlah soal

yang diduga akan keluar dalam UN. Pembelajaran dengan menggunakan metode ini jelas tidak efektif karena tidak dapat mengembangkan kemampuan berpikir, dan hanya ada 18% yang diminta untuk mempertahankan kinerjanya dalam mengajar.

**Tabel I.3**  
**Daftar Hasil Ujian Nasional**

Kelas	IPA					
Tahun	2011/2012		2012/2013		2013/2014	
Nilai	UN	NA	UN	NA	UN	NA
Rata-rata	42,8	44,3	42,0	44,1	36,2	39,4
Terendah	33,5	39,1	32,4	38,0	27,3	35,4
Tertinggi	52,9	51,7	52,1	50,9	49,2	49,8

Kelas	IPS					
Tahun	2011/2012		2012/2013		2013/2014	
Nilai	UN	NA	UN	NA	UN	NA
Rata-rata	41,7	44,2	40,7	43,3	37,1	40,1
Terendah	25,2	32,9	24,3	32,5	24,2	32,4
Tertinggi	52,7	52,1	51,3	51,9	51,0	52,4

Sumber : Bidang kurikulum SMAN 9 Jakarta

Menurut data yang diperoleh hasil rata-rata Ujian Nasional SMAN 9 tahun 2013/2014 mengalami penurunan yaitu untuk pelajaran IPA adalah 36,2 dan adalah IPS 37,1 yang pada tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2012/2013 untuk rata-rata pelajaran ipa adalah 42,08 dan IPS adalah 40,75. dan pada tahun 2011/2012 untuk rata-rata IPA adalah 42,81 dan IPS 41,73. Penurunan hasil UN ini tentu tidak terlepas dari hasil guru yang sangat berperan dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan kinerja guru dalam mengajar perlu mendapatkan perhatian. Pada tahun 2013/2014 SMAN 9 berada pada peringkat 5 terbawah di Jakarta Timur

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri dan luar dirinya. Kemampuan yang ada di dalam dirinya merupakan prasyarat mutlak bagi pengembangan dan meningkatkan kemampuan kerjanya, sedangkan faktor dari luar merupakan faktor pendorong bagi kemampuan yang ada pada diri seorang guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: minat, motivasi, supervisi kepala sekolah, pemahaman kurikulum, efikasi diri dan iklim kerja.

Guru dan anak didik tentu tidak bisa dipisahkan lagi, guru dan anak didik selalu dilibatkan dalam proses belajar mengajar. Oleh karena saling dilibatkan satu sama lain, guru dan anak didik selalu berinteraksi di dalam kelas. Peran guru yang selalu berhadapan dengan anak didik, menuntut seorang guru untuk bisa mengendalikan diri mereka karena semua yang dilakukan guru, dan semua yang terjadi di dalam kelas bisa memengaruhi anak didik yang sedang mereka hadapi. Tetapi, bukan hanya anak didik yang bisa terpengaruh oleh peran seorang guru, seorang guru pun bila tidak bisa mengendalikan situasi di dalam kelas bisa juga memengaruhi dirinya sendiri, untuk menghadapi hal tersebut maka guru harus mempunyai *self efficacy*.

Menurut salah seorang pengelola Sekolah Guru Indonesia, Ami, “secara kualitas, umumnya guru-guru di daerah memiliki sikap kurang percaya diri. Mereka hanya mengambil peran sebagai pengajar. Padahal sikap kurang percaya diri akan berpengaruh terhadap kinerja, yang berdampak pada lemahnya performa mengajar.” Hal ini membuat SGI terdorong untuk



meningkatkan performa guru-guru daerah dengan meningkatkan percaya diri dan skill tambahan<sup>4</sup>

*Self efficacy* yaitu kecakapan diri yang merupakan tingkat efektivitas diri dalam menghadapi hidup. Kecakapan dalam menghadapi dan menangani situasi-situasi serta tantangan-tantangan yang kita hadapi. Dengan kata lain, efikasi merupakan konsep dan berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap kemampuan dan keahlian dalam menghadapi suatu tugas tertentu. Efikasi diri adalah salah satu faktor yang mendorong guru untuk dapat menyelesaikan tugas dan bertahan dalam menghadapi berbagai kesulitan.

Berdasarkan pengertian *self efficacy* di atas, bukan tidak mungkin *self efficacy* bisa memengaruhi kinerja dan seorang guru, karena faktor yang memengaruhi kinerja guru bukan hanya dari luar diri guru tersebut, melainkan juga dari dalam diri guru tersebut.

Kenyataannya sumber daya guru dalam hal efikasi diri tidak selalu dapat dioptimalkan dengan baik karena guru yang tidak memiliki efikasi diri cenderung menjauhi pekerjaannya. Akibatnya antara lain guru tidak antusias dalam mengajar dan tidak memiliki gairah dalam lingkungan sekolah itu, beberapa guru yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar. Mereka cenderung hanya masuk ke kelas untuk memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan materi terlebih dahulu, Bahkan tidak jarang banyak guru yang tidak masuk pada saat jam pelajarannya berlangsung. Selain itu, menurut para siswa, terdapat pula guru yang mengajar menggunakan

---

<sup>4</sup> <http://kantorberitapendidikan.net/wajah-pendidikan-indonesia/> diakses pada tanggal 17 Maret 2015 pukul 21.41.

metode lama yaitu pengajarannya hanya menyampaikan materi saja tanpa melibatkan keaktifan siswa. Hal ini membuat siswa jenuh karena hanya mendengarkan saja tanpa tahu apa yang dimaksud oleh guru. Disinilah penilaian efikasi terlihat. Apakah mereka tidak mempunyai keyakinan terhadap pekerjaannya atau mereka tidak tertarik dengan bidangnya tersebut.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim kerja baik dalam hal fisik atau pun non fisik, sekolah yang mempunyai lingkungan iklim kerja yang aman, tertib dan nyaman menciptakan proses pembelajaran berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*).

Sekitar 1.708 sekolah di Jakarta, setidaknya terdapat 112 sekolah yang memerlukan rehabilitasi atau perbaikan total. Sementara, ada 309 yang direhabilitasi berat, dan 82 gedung direhabilitasi sedang. Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta Taufik Yudi Mulyanto mengungkapkan, “total bangunan sekolah yang tidak layak adalah 503 gedung.” Sementara 885 sekolah berada dalam kondisi baik. Itu mencakup bangunan SD, SMP, SMA, dan SMK. "Dari 503 sekolah yang tidak layak, paling banyak gedung SD," ujar Taufik di Balaikota DKI Jakarta.<sup>5</sup>

Sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim sekolah yang aman, nyaman tertib melalui pengupayaan faktor-faktor yang dapat menumbuhkan iklim tersebut. Jika sekolah mempunyai iklim kerja yang positif dan kondusif guru-guru akan merasa lebih nyaman dan mempunyai keyakinan serta dalam

---

<sup>5</sup> Andi Muttya, 30 Gedung Sekolah Di Jakarta Tak Layak Pakai, liputan 6, <http://news.liputan6.com/read/735950/sekitar-30-gedung-sekolah-di-jakarta-tak-layak-pakai> diakses pada tanggal 17 Maret 2015 pukul 21.41.

keadaan gembira, guru tidak akan merasa tertekan dan memberikan fokus kepada peserta didik dengan ikhlas.

Realita yang terjadi dengan iklim kerja yang tidak baik terdapat ketidakharmonisan di sekolah, seperti hubungan yang kurang baik antara kepala sekolah dengan guru-guru, guru-guru dengan karyawan TU, guru-guru dengan guru lainnya, guru-guru dan peserta didik saling tidak menghormati diantara satu dengan yang lain, guru memandang rendah kepada peserta didik yang tidak pandai atau dengan kata lain seorang guru memandang peserta didik berdasarkan pencapaian akademiknya. Selain itu masalah masalah kebersihan, penyimpangan nilai-nilai dan norma sekolah pun menjadi masalah yang harus diperhatikan, dan pemanfaatan pada sarana yang tersedia.

Iklim kerja yang kondusif adalah iklim kerja yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta keberlangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam penciptaan iklim kerja yang kondusif, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya, ketiga aspek tersebut dalam proses pembelajaran haruslah saling mendukung.

Mencapai tujuan belajar yang diharapkan dalam menciptakan kinerja guru yang profesional diperlukan guru yang dapat mengefektifkan proses iklim kerja disekolah berdasarkan ciri dan kriteria yang tinggi dan berkualitas. Proses iklim kerja yang dimaksud adalah menjunjung tinggi peningkatan kualitas profesi guru, melalui mengajar dalam suasana keakraban agar peserta

didik pada akhirnya menjadi manusia yang mampu menghadapi segala tantangan dan menjadikan insan yang dewasa.

Peningkatan kinerja guru mutlak diperlukan, maka dari itu kepala sekolah, orang tua peserta didik, masyarakat, pemerintah, dan semua pemerhati, hendaknya memberikan perhatian, bimbingan dan dorongan kepada guru dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. Guru di sekolah tidak akan dapat meningkatkan kinerjanya bila tidak ada kerja sama yang sinergis dan harmonis dari berbagai pihak mulai dari kepala sekolah, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, pemerintah dan dunia kerja sebagai bagian dari komponen pendidikan. Sinergis komponen-komponen pendidikan ini akan membentuk iklim kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja guru.

Harus disadari bahwa guru profesional dan berkinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan di sekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memerhatikan, dan menerapkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya yang berkaitan dengan efikasi diri dan iklim kerja. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pemebelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik, serta iklim kerja yang ada di sekolah.

Berdasarkan latar belakang di atas, diperlukan kajian tentang kinerja guru dan faktor-faktor yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Memerhatikan bahwa kinerja guru sangat kompleks, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian ilmiah mengenai pengaruh efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur. Hal tersebut mengingat sangat pentingnya peran guru sebagai tenaga pendidik utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian di atas terlihat berbagai masalah yang terjadi di lembaga pendidikan khususnya masalah kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Diantaranya :

1. Pengaruh minat terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur
3. Pengaruh pengawasan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur
4. Pengaruh perubahan kurikulum terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur
5. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur
6. Pengaruh iklim kerja di sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur

### **C. Pembatasan Masalah**

Faktor yang mempengaruhi kinerja cukup banyak dan kompleks. Namun dikarenakan keterbatasan peneliti dalam hal waktu, biaya dan tenaga, serta agar penelitian lebih terarah, maka diperlukan adanya pembatasan masalah.

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur
2. Pengaruh iklim kerja di sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur
2. Pengaruh iklim kerja di sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur
3. Pengaruh antara efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada berbagai masalah yang dihadapi maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Besarnya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur
2. Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMAN 9 Jakarta Timur

3. Besarnya pengaruh efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru di  
SMAN 9 Jakarta Timur

#### **F. Manfaat Hasil Penelitian**

Kegunaan dari dilakukannya penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan tentang efikasi diri, iklim kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sehingga penelitian ini dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung kinerja guru di sekolah, Dan sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- b. Bagi Sekolah, sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi sekolah yang bersangkutan dimasa yang akan datang, dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan dalam meningkatkan kinerja guru di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Kinerja Guru**

Suatu institusi atau organisasi membutuhkan kinerja yang baik dari para pegawainya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik, sebab keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kinerja anggotanya. Oleh karena itu, kinerja pada saat ini telah menjadi isu yang cukup penting di semua kalangan, baik dikalangan pemerintah maupun swasta.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Lebih lanjut disebutkan dalam Pasal 8 UU RI No. 14: 2005 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Istilah kinerja yang dimaksudkan sebagai terjemahan dari kata *performance*. Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Supardi mengatakan, “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified*



*job function or activity during a specified time period.*”<sup>6</sup> Definisi itu bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula.

Menurut Husdarta yang dikutip oleh Supardi: “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.”<sup>7</sup> Dengan demikian guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil atau tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan atau pembelajaran, terorganisasikannya sarana dan prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran.

Kinerja guru merupakan kemauan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Mengajar merupakan suatu usaha guru dalam mengelola perhatian dan waktu siswa yang dimulai dari awal sampai akhir di dalam kelas. Mengajar adalah usaha guru dalam menciptakan kondisi-kondisi atau mengatur lingkungan sedemikian rupa, sehingga terjadi interaksi antara siswa dengan

---

<sup>6</sup> Supardi, *Op.cit.*, h. 53.

<sup>7</sup> *Ibid.*, h. 54.

lingkungan, termasuk guru dan media pengajaran. Peranan guru dalam mengelola proses belajar mengajar, antara lain sebagai fasilitator, yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif, sehingga memungkinkan berlangsungnya proses pembelajaran, mengembangkan bahan belajar dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa dalam belajar, agar tujuan belajar dapat tercapai.

Kinerja anggota organisasi menjadi sangat penting, karena hal tersebut merupakan suatu konsekuensi dari adanya tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan layanan prima atau layanan yang bermutu tinggi dari suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan. Tidak hanya di dunia usaha atau industri, dalam dunia pendidikanpun masyarakat menuntut agar lembaga pendidikan mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas tinggi.

Sekolah merupakan organisasi yang memiliki karakteristik yang khas dibanding organisasi lainnya terutama dengan aktivitas utamanya yang menyelenggarakan pembelajaran; sekolah adalah organisasi pelayanan yang punya komitmen pada mengajar dan belajar sebagaimana dikemukakan Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel yang dikutip oleh Uhar Suharsaputra, *“school are service organization that are committed to teaching and learning, the ultimate goal of the school is student learning; in Fact, its very existence is based on such activity.”*<sup>8</sup> Adanya sekolah adalah untuk melakukan kegiatan pembelajaran, untuk itu adalah suatu yang sangat logis apabila sekolah dapat menjadi organisasi pembelajar, dan hal itu menjadi suatu keharusan dilihat

---

<sup>8</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), h. 51.

dari konteks keberadaannya di mana sekolah merupakan lembaga yang kegiatan utamanya adalah melaksanakan kegiatan atau proses pembelajaran.

Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah yang dapat diartikan sebagai unjuk kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Kinerja merupakan unjuk kerja secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sebagaimana Robbins mengatakan sebagai berikut.

*“Job performance is an individual’s general attitude towards his or her job, his or her attitude is influenced by economic condition, mentally challenging rewards supportive work, equitable rewards, supportive working condition, and supportive colleagues.”<sup>9</sup>*

Kinerja pegawai adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, jenis pekerjaan yang menantang, imbalan yang memadai, dan kondisi kolega yang saling mendukung.

Menurut Colquitt et al., *“Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.”<sup>10</sup>* Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negatif untuk pencapaian tujuan

---

<sup>9</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior concepts: Controversies and Application* (New Jersey: Englewood Cliffs, 1986), h.104.

<sup>10</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h.35.

organisasi. Menurut Schermerhorn dan Hunt, kinerja sebagai “kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan, individu, kelompok, maupun suatu organisasi.”<sup>11</sup>

Berdasarkan teori di atas, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan atau sesuai dengan tujuan organisasi.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kinerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *Performance* istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.<sup>12</sup>

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Supardi, “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.*”<sup>13</sup> Definisi itu bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kur waktu tertentu pula.

menurut Blenchard dan Hersey yang dikutip oleh Rivai Veithzal mengatakan:

“Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan

---

<sup>11</sup> Rivai Veitzhal, *Performance Appraisal* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), h. 15.

<sup>12</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 5.

<sup>13</sup> Supardi, *Op.cit.*, h. 53.

seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.”<sup>14</sup>

Sejalan dengan pandangan di atas Whitmore secara sederhana mengemukakan yang dikutip oleh Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang”.<sup>15</sup> Pengertian yang menurut whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggap bersifat representatif, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau apa yang diharapkan orang lain. Dengan demikian, menurut Whitmore “kinerja adalah suatu perbuatan suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.”<sup>16</sup>

Hal ini juga dikatakan oleh brumbarch yang dikutip oleh Amstrong, “*Performance means both behaviors and results. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action.*”<sup>17</sup> Kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari yang memperagakan, dan perubahan kinerja dari abstraksi ke tindakan.

---

<sup>14</sup> Rivai Veitzhal, *Loc. Cit.*

<sup>15</sup> Hamzah B.Uno, dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 59.

<sup>16</sup> Hamzah B.Uno, dan Nina Lamatenggo, *Ibid.*, h. 60.

<sup>17</sup> Michael Armstrong, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (Dover, NH: Kogan Page Limited, 2000), h. 7.

Pandangan lain dikemukakan King, yang di kutip oleh Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo menjelaskan “kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.”<sup>18</sup> Mengacu dari pandangan ini , dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya, sebagai seorang guru, tugas rutinnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru.

Kinerja pada dasarnya, berarti hasil-hasil. Ini adalah titik akhir dari orang-orang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang dibawa bersama-sama, dengan tujuan untuk memproduksi hal-hal tertentu, apakah produk nyata atau kurang nyata. Hasil interaksi ini dalam suatu produksi dari tingkat yang di inginkan dan kualitas, kinerja akan dinilai baik, atau sangat baik. Jika hasilnya mengecewakan, untuk alasan apapun, kinerja akan dinilai kurang. Memang banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Semuanya mempunyai visi yang agak berbeda, tetapi pada prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai hasil yang lebih baik.

Banyak terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* ada yang mendefinisikan bahwa: (1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan, (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk

---

<sup>18</sup> Hamzah B.Uno, dan Nina Lamatenggo, *Op.Cit*, hlm. 61.

menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (3) sebagai ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, (4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Sebenarnya indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya, apabila suatu hasil pekerjaan dikatakan bagus, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang disebut bagus tersebut.<sup>19</sup>

Menurut Locke dan Latham yang dikutip oleh Supardi secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut:

“(a) kemampuan (*ability*), (b) komitmen (*commitment*), (c) umpan balik (*feed back*), (d) kompleksitas Tugas (*task Complexity*), (e) kondisi yang menghambat (*situation constraint*), (f) tantangan (*challenge*), (g) tujuan (*goal*), (h) fasilitas, keakuratan dirinya (*self efficacy*), (i) arah (*direction*), (j) usaha (*effort*), (k) daya tahan/ketekunan (*persistence*), (l) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*).”<sup>20</sup>

Berdasarkan hasil riset, *teacher quality is the most important determinant of the school quality* yang tergabung dalam *National Center For Educational Statistic di Amerika Serikat (NCES)* dilaporkan bahwa standar kualitas yang harus dipenuhi oleh guru adalah : (1) *the academic skills of teacher*, (2) *teacher assignment*, (3) *teacher experience*, dan (4) *Profesional development*. ”<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta, Rajawali Pers, 2012), h.108.

<sup>20</sup> Supardi, *Op.Cit*, h. 48.

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 49.

Kinerja seseorang adalah sesuatu yang dapat diukur. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun kinerja sangat diperlukan karena bermanfaat baik bagi banyak pihak.

John Miner yang dikutip oleh Sudarmanto, mengemukakan 4 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu sebagai berikut:

“1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu efektif/jam kerja hilang. 4) kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.”<sup>22</sup>

Hal ini juga dikatakan oleh Mithcell merinci cakupan wilayah kinerja atas lima indikator yang dikutip oleh Hamzah B.Uno, dan Nina Lamatenggo, yaitu:” kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.”<sup>23</sup>

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Seperti yang dikutip oleh Supardi Kopelmen menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: “(1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi, (4) karakteristik pekerjaan.”<sup>24</sup> Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap.

---

<sup>22</sup> Sudarmanto, S.I.P, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), h. 11.

<sup>23</sup> Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Op.Cit*, h. 19.

<sup>24</sup> Supardi, *Op.Cit*, h. 50.



Karakteristik individu sangat sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan organisasi pekerjaan. Karakteristik-karakteristik tersebut dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:

Variasi yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan psikologis seperti diuraikan di bawah ini:

1. Individual, terdiri dari: (a) kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, (b) latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan, (c) demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Organisasional, terdiri dari: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur
3. Psikologis, terdiri dari: (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi.

Faktor lain selain individual, organisasional dan psikologis yang memengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti berikut ini:

1. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Situasional :
  - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi) (iklim kerja)
  - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah, dan lingkungan sosial (iklim kerja).<sup>25</sup>

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Di samping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

---

<sup>25</sup> Supardi, *Op.Cit*, h. 51.

Menurut gaffar yang dikutip oleh supardi untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek, “penguasaan *content knowledge, behavior skill*, dan *human relation skill*.”<sup>26</sup> Sedangkan mitchell menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu yaitu, “*quality of work, proptness, iniatif, capability, and communication*.”<sup>27</sup> Berdasarkan pendapat diatas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kulaitas kerja, inisiatif, kapasitas diri, serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Berdasarkan berbagai tinjauan dari berbagai konsep tersebut di atas maka dapat disintesisakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya agar memberikan hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran pada waktu tertentu secara optimal yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) kualitas kerja, (2) kecepatan atau ketepatan kerja, (3) inisiatif dalam kerja, (4) kemampuan kerja, dan (5) komunikasi.

## **2. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**

Seseorang merasa yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sebuah keharusan yang harus dimiliki oleh setiap pekerja, terlebih dalam era tingkat kompetisi

---

<sup>26</sup> Supardi, *Op.Cit*, h. 49.

<sup>27</sup> Hamzah B.Uno, dan Nina Lamatenggo, *Op.Cit*, h. 68.

yang demikian tinggi sekarang ini. Atasan akan lebih memercayakan penugasan yang bersifat agak rumit, kepada bawahannya yang dianggap memiliki keyakinan untuk dapat melaksanakan tugas tersebut. Istilah keyakinan mengandung pengertian bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dimilikinya dan akan berhasil dalam melakukan tugas istilah ini dikenal dengan efikasi diri.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan berhasil. Orang dengan efikasi diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup untuk melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil.

Menurut Ivancevich efikasi diri adalah, “*self efficacy is a person's belief in his ability to perform specific behaviors successfully.*”<sup>28</sup> efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk melakukan perilaku-perilaku khusus dengan sukses.

Menurut Bandura yang dikutip oleh Baron dan Byrne, “*it is necessary to believe that we can achieve a goal as a result of our own actions to even*

---

<sup>28</sup> Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *organizational Behavior and Management* (New York: McGrawhill, 2008), h. 78.

try.”<sup>29</sup> Efikasi diri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan dan kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.

Sedangkan menurut Luthans, mengartikan efikasi diri dengan, “*self efficacy is concerned with self perception of how well a person can cope with situations as they arise. Those with high self efficacy feel capable and confident of performing well situation.*”<sup>30</sup> Efikasi diri adalah keyakinan individu atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif, dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu, disini juga membutuhkan keterampilan, kepemimpinan dan kematangan mental. Cherrington berpendapat bahwa, “*self efficacy is one’s confidence in its ability to perform a specific task.*”<sup>31</sup> Efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas yang specific.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan ada di atas, maka efikasi diri (*self efficacy*) adalah suatu kenyataan yang menunjukkan pada keyakinan individu bahwa dirinya dapat melakukan tindakan atau tugas-tugas yang dikehendaki oleh situasi tertentu dengan berhasil.

---

<sup>29</sup> Robert A. Baron dan Sonn Bryne, *Social Psychology* (United States of America: Allyn and Bacon, 2007), h. 127.

<sup>30</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, Inc, 2008), h. 202.

<sup>31</sup> David J. Cherrington, *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance* (United States of America: Allyn and Bacon, 1994), h. 79.

Menurut kreitner Kinicki, *“self efficacy is a person’s belief about his or her chances of succesfully accomplishing a specific task.”*<sup>32</sup> Efikasi diri adalah keyakinan besar seseorang tentang kemungkinan berhasil menyelesaikan tugas yang spesifik.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Luthans yang mengatakan sebagai berikut:

*“Self efficacy is the belief in the ability of individuals to mobilize the motivation, resources and knowledge of how to act so succesful in performing specific task in accordance with predetermined context.”*<sup>33</sup>

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dalam mengerahkan motivasi, sumber daya dan kemampuannya dan cara bertindak sehingga berhasil dalam melakukan tugas-tugas khusus sesuai dengan konteks yang telah ditentukan.

Menurut Albert Bandura yang dikutip Baron dan Byrne, *“self efficacy is the component of the self concept that deals with one’s perceived abilities and competencies to deal with a given task.”*<sup>34</sup> Efikasi diri merupakan suatu komponen dari konsep diri yang berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Baron dan Byrne juga menyatakan, *“self efficacy is highly relevant in settings that involve physical and academic task performance. Feelings of self efficacy can lead to better performance, independently of the person’s*

---

<sup>32</sup> Robert Kreitner dan Angelo Knicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 127.

<sup>33</sup> Fred Luthans, *Op.Cit*, h. 293.

<sup>34</sup> Robert A. Baron dan Sonn Bryne, *Op.Cit*, h. 185.

*ability*.”<sup>35</sup> Efikasi diri yang tinggi berhubungan dengan kinerja fisik dan akademik seseorang. Perasaan efikasi diri dapat membuat kinerja lebih baik, dengan tidak berpengaruh pada kemampuan orang lain. Sedangkan menurut Spencer A. Ratus, mengartikan efikasi diri dengan, “*Our beliefs that we can bring about desired changes our own efforts*.”<sup>36</sup> Efikasi diri adalah keyakinan di dalam diri untuk merubah sesuatu dengan usaha yang dimiliki.

Menurut Schermerhorn, Jr, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhl-Bien yang di kutip oleh Wibowo terdapat empat cara untuk membangun atau meningkatkan efikasi diri, yaitu:

1. *Enactive Mastery*, mendapat kepercayaan melalui pengalaman positif.
2. *Vicarious Modeling*, mendapat kepercayaan dengan melalui mengamati orang lain.
3. *Verbal persuasion*, mendapatkan kepercayaan seseorang yang memberi tahu atau mendorong bahwa dapat menjalankan tugas.
4. *Emotional arousal*, mendapatkan kepercayaan ketika didorong atau diberi energi untuk berkinerja baik dalam suatu situasi.<sup>37</sup>

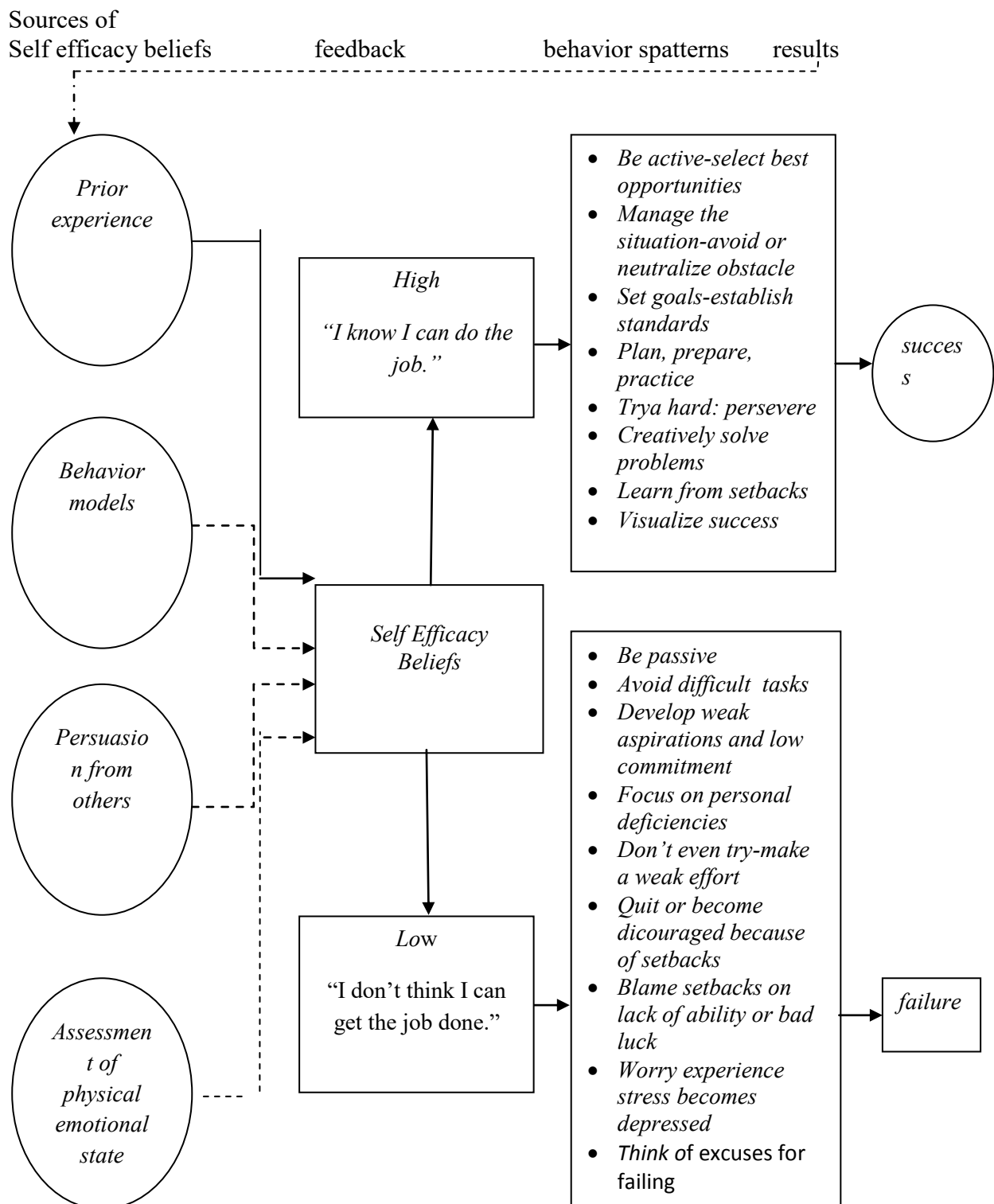
Perasaan kemampuan seseorang memengaruhi persepsi, motivasi dan kinerjanya. Setiap individu jarang melakukan pekerjaan atau tugas apabila yang diharapkan menjadi tidak efektif. Setiap individu sering menghindari orang, perangkat, dan situasi apabila tidak merasa sanggup pada tingkat kinerja dilakukan. Pertimbangan efikasi diri memengaruhi pilihan setiap individu tentang tugas atau pekerjaan, situasi, kawan, seberapa banyak usaha akan dikeluarkan dan berapa lama akan mencoba.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, h. 186.

<sup>36</sup> Spencer A. Ratus, *Psychology: Concept and Connections* (Canada: Transcontinental-Beauceville, 2008), h. 490.

<sup>37</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Depok: Rajawali Pers, 2013), h. 162.



**Gambar II.1. A Model of How Self Efficacy Beliefs Can Pave the Way for Succes or Failure<sup>38</sup>**

<sup>38</sup> Robert Kreitner dan Angelo Knicki, *Organizational Behavior: Eight Edition* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 129.

Berdasarkan gambar II.1 tersebut, efikasi diri berkembang sebagai hasil dari akumulasi keberhasilan seseorang dalam suatu bidang tertentu, dari observasi-observasi terhadap kesuksesan dan kegagalan orang lain, dari persuasi orang lain dan dari keadaan fisiologis yang dimilikinya, seperti keadaan takut, gelisah atau kecemasan saat melakukan sesuatu.

Konteks pendidikan/sekolah guru punya tantangan untuk membenahi dan meningkatkan proses pembelajaran akademik yang dijalankan. Efikasi diri merupakan model dasar guru yang memengaruhi tingkah lakunya di sekolah baik dalam interaksinya dengan siswa maupun dengan lingkungan di tempat dia mengajar. Berkaitan dengan itu, bahwa tugas menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar banyak bertumpu pada efikasi diri guru. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mencurahkan waktu lebih banyak dalam proses pembelajaran di kelas, membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar, dan memuji atas prestasi mereka. Sebaliknya, guru yang mempunyai efikasi diri yang rendah akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk hal-hal yang bersifat non-akademik, mudah menyerah pada siswa jika mereka tidak memahami materi pembelajaran dengan cepat, dan mengritik siswa atas kegagalan mereka.

Bandura menyatakan bahwa, “*Self efficacy* guru merupakan kepercayaan guru akan kemampuannya dalam cara terbaik yang diperlukan agar bisa



memengaruhi siswanya secara positif dalam penampilan belajar siswanya tersebut.”<sup>39</sup>

Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya, pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang, yaitu hal berkaitan dengan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson, the concept of self efficacy includes three dimensions:

- 1) *Magnitude, refers to the level of task difficulty that individuals believe they can attain. For example, Jim may believe he can put an arrow in archery range target 6 times in 10 attempts. Sara may feel she can hit the target 8 times, thus Sara has a higher magnitude of self efficacy regarding this task than jim.*
- 2) *Strenght, refers to whether the belief regarding magnitude is strong or weak. If in the previous example Jim is moderately certain he can hit the target six times, while Sara is positive she can achieve eight hits, Sara is displaying greater strenght of belief in her ability than is jim.*
- 3) *Generality, indicates how generalized across different situations the belief in capability. If jim thinks he can hit the target equally well with a pistol and riffle and Sara does not think she can, Jim is displaying greater generality than is Sara.*<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Printich, Paul R, *Motivation In Education Theory, Research and Application* 2nd edition, (New Jersey: Merill Prentice Hall, 2002), hal. 73

<sup>40</sup> Ivancevich, Konopaske, Matteson, *Loc. Cit.*

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson, efikasi diri memiliki tiga dimensi:

- 1) Magnitude, komponen ini berimplikasi pada tingkat kesulitan yang diyakini dapat di capai. Contohnya Jim percaya dapat meletakkan panah pada target 6 kali pada 10 tembakannya, sedangkan Sara yakin dapat menembakkan panahnya 8 kali, maka Sara mempunyai *magnitude self efficacy* yang lebih besar dari Jim.
- 2) Strenght, berbicara tentang apakah keyakinan pada *magnitude* kuat atau tidak, jika pada pembahasan yang sebelumnya Jim merasa cukup yakin dengan 6 target, dan sarah yakin melakukan 8 target, maka Sara menunjukkan kekuatan keyakinan yang lebih besar dari pada Jim.
- 3) Generality, mengindikasikan bagaimana menyamaratakan keyakinan pada kemampuan pada kondisi yang berbeda. Jika Jim berpikir mampu melakukan hal yang sama dengan sebuah pistol atau tembakan, dan Sara tidak mampu melakukannya, maka Jim menunjukkan *generality* lebih baik dari Sara

Pendapat senada disampaikan oleh Bandura dalam dimensi efikasi diri yang di kutip oleh. Self efficacy memiliki tiga dimensi, yaitu:

1. *Magnitude*, tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat dicapai oleh seseorang. Dimensi *magnitude* dibagi menjadi tiga, yaitu pengharapan efficacy pada tingkat kesulitan tugas, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya). Serta menghindari situasi dan perilaku yang dirasakan dapat melampaui batas kemampuan dirinya.
2. *Strength*, mengacu pada apakah hubungan mengenai magnitude adalah kuat atau lemah. *Strenght* dibagi menjadi dua, yaitu bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.
3. *Generality*, mengindikasikan tingkat harapan di generalisasi pada situasi, *generality* juga dibagi menjadi dua, yaitu pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus dan pengharapan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.<sup>41</sup>

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan guru akan kemampuan dalam mendesain pembelajaran. Keyakinan guru terhadap kemampuannya sebagai seorang pengajar bukan hanya dalam hal menyajikan materi, melainkan juga

---

<sup>41</sup> Danang Sunyoto, *perilaku organisasi*, (jogjakarta: CAPS, 2013), hal. 45

dalam mendayagunakan segala sesuatu yang berhubungan dengan proses belajar mengajar sehingga tercipta interaksi yang baik antara siswa, guru ataupun pihak lain. Guru yang berkeyakinan bahwa dirinya mampu mengajar dengan baik dan mampu menyingkirkan berbagai hambatan yang ada, akan menimbulkan gairah belajar.

Guru dengan efikasi diri yang kuat akan terbuka untuk ide-ide baru dan bersedia untuk bereksperimen dengan metode baru untuk memenuhi kebutuhan siswanya, mereka juga cenderung untuk menunjukkan kemampuan yang lebih tinggi dalam hal perencanaan. Efikasi diri juga memengaruhi ketekunan dan ketahanan guru ketika menjumpai sesuatu yang tidak berjalan lancar. Guru dengan efikasi diri yang tinggi menunjukkan keberhasilan yang lebih besar untuk mengajar, memiliki komitmen yang tinggi untuk mengajar, lebih tekun dan betah untuk mengajar.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas, maka sintesis efikasi diri adalah kepercayaan individu atas kemampuannya yang menyangkut tentang seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas dan aktivitas tertentu yang dibebankan kepadanya sesuai dengan harapan yang ditunjukkan dengan indikator-indikator: 1) keyakinan terhadap tugas, 2) Kekuatan keyakinan, 3) keyakinan pada kondisi berbeda.

### **3. Iklim kerja**

Organisasi pada dasarnya merupakan kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah kerangka kerja yang diandalkan oleh seluruh sistem manajemen yang mendapat hasil kerja yang

efisien. Oleh karena itu, hubungan antar manusia sebagai pelaksana organisasi tersebut memiliki peranan yang sangat penting. Hubungan antarmanusia dalam suatu organisasi dapat mewarnai dan memberikan situasi yang memungkinkan setiap individu di dapat organisasi tersebut merasa nyaman dan betah dalam berkarya dan meniti karir demi kemajuan organisasi dan pengembangan dirinya.

Iklim organisasi secara sederhana dapat dimaknai sebagai kondisi suatu organisasi yang dirasakan serta persepsi oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang harmonis, dapat menunjang dan memberikan pengaruh kepada kinerja individu dalam menjalankan tugasnya di organisasi, sehingga dengan demikian akan sangat berpengaruh pula terhadap keberhasilan organisasi tersebut.

Iklim organisasi merupakan lingkungan efektif yang dapat memberi dampak bagi kinerja organisasi melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut R. Taguiri dan G.Litwin Seperti yang di kutip oleh Wirawan mendefinisikan iklim organisasi sebagai :

*“A relativity enduring quality of the internal environtment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of charactarestic (or atributes) of the organization.”*<sup>42</sup>

Menurut Taguiri dan Litwin iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami

---

<sup>42</sup> Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 121.

oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik dan sifat organisasi.

Sedangkan menurut Richard M Steers seperti yang di kutip oleh Uhar Suharsaputra mengemukakan bahwa iklim organisasi sebagai

“Iklim organisasi merupakan sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap memengaruhi perilaku kemudian, iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.”<sup>43</sup>

Selain itu Fred Luthan juga berpendapat mengenai iklim organisasi :

*“An overall feeling that is conveyed by the physical layout, the way participant interact, and the way members of the organization conduct themselves with costumer or the outsiders.”*<sup>44</sup> Merupakan suatu perasaan yang menyeluruh mengenai tata ruang fisik, interaksi anggota, dan perilaku organisasi anggota dengan orang lain.

Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu perasaan yang menyeluruh terhadap lingkungan baik yang bersifat fisik maupun lingkungan sosial yang bersifat internal, iklim dari suatu organisasi akan dapat memengaruhi perilaku dan sikap anggota yang ada di dalam organisasi tersebut.

Iklim kerja sekolah (*school climate*) pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu sekolah. Iklim sekolah merupakan hasil dari media interaksi dalam organisasi sekolah, iklim sekolah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di

---

<sup>43</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013), h. 81.

<sup>44</sup> *Ibid*, h. 82.

sekolah. Pentingnya manajer/pimpinan sekolah memerhatikan iklim yang ada dalam organisasi sekolah merupakan suatu gambaran bahwa pencapaian tujuan organisasi sekolah juga akan banyak ditentukan oleh bagaimana pengelolaan lingkungan sekolah sebagai pembentuk iklim sekolah, mendorong pada situasi kondusif bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melaksanakan tugasnya dengan produktif.

Pandangan tentang iklim kerja sekolah bermacam-macam, Moos mengemukakan seperti yang dikutip oleh Uhar Suharsaputra, "*School climate as the sosial atmosphere of a setting or learning environtment, in which students have different experiences, depending upon the protocols set up by the teachers and administrators.*"<sup>45</sup> Iklim sekolah merupakan sebuah atmosfer sosial dari suatu lingkungan belajar, pengalaman siswa yang berbeda-beda, tergantung dari peran guru dan administrator.

Sedangkan menurut Marzuki, "iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi belajar."<sup>46</sup>

Pandangan lain dikemukakan oleh Hoy dan Miskel, "*school climate is a broad term that refer to teacher's perception of the general work evirontment of school.*"<sup>47</sup> Iklim sekolah adalah sebuah persepsi guru mengenai lingkungan kerja di sekolah secara umum.

Pengertian-pengertian tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah merupakan atmosfer sosial dari suatu lingkungan sebagai ciri utama dari suatu

---

<sup>45</sup> Uhar Suharsaputra, *Op.Cit.* h. 83.

<sup>46</sup> Supardi, *loc.cit*, h. 121.

<sup>47</sup> Uhar Suharsaputra, *Loc.Cit.*

sekolah. Kualitas suatu sekolah yang relatif bertahan merupakan kondisi dimana proses pendidikan terjadi di sekolah, dan peran guru merupakan hal yang utama dalam proses tersebut, sehingga bagaimana guru mempersepsikan lingkungan sekolah akan menentukan bagaimana proses pendidikan atau pembelajaran terjadi. Oleh karena itu, persepsi guru akan kondisi lingkungan kerja di sekolah jelas akan menggambarkan bagaimana iklim sekolah, yang tentunya akan berdampak pada perilaku atau kinerja guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Paula F. Silver, “iklim sekolah dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok dimana perilaku kepala sekolah dapat memengaruhi interaksi interpersonal para guru.”<sup>48</sup> Dengan demikian, dinamika kepemimpinan kepala sekolah dengan kelompok (guru dan staf) dipandang sebagai kunci untuk memahami variasi iklim sekolah, dan setiap variasi tersebut akan memberikan dampak pada variasi kinerja yang dilakukan oleh anggota organisasi sekolah. Lebih jauh bentuk interaksi tersebut digambarkan sebagai berikut:

Interaksi antara perilaku guru yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik dan perilaku kepala sekolah berkaitan dengan implementasi kepemimpinannya dalam mengelola sekolah, akan menentukan iklim sekolah yang bagaimana akan terwujud. Iklim sekolah yang baik dan kondusif bagi kegiatan pendidikan akan menghasilkan interaksi edukatif,

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, h.85

efektif dan inovatif, sehingga upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah akan berjalan dengan baik.

Secara garis besar iklim sekolah dibagi atas dua kelompok, yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup, seperti yang telah dikemukakan oleh Halpin dan Croft yaitu.

“Hal yang membedakan iklim sekolah terbuka dan tertutup terdiri dari tiga faktor, yaitu: (1) semangat, (2) pertimbangan, dan (3) dorongan atau arah tujuan, pada iklim iklim sekolah terbuka aspek semangat guru sangat tinggi, aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan dan anggotalainnya cukup besar, sehingga mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk berprestasi, sedangkan pada iklim sekolah yang tertutup, semangat guru dan pegawai lainnya rendah, juga aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan dan teman sejawat.”<sup>49</sup>

Dari dua jenis iklim di atas, iklim yang efektif adalah iklim sekolah yang terbuka, karena pada iklim sekolah yang terbuka akan tercipta semangat kerja yang tinggi, guru dan tenaga kependidikan akan mendapatkan kepuasan karena dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, kebutuhan pribadi terpenuhi serta dapat lebih berprestasi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik.

Menurut Halpin & Croft dalam Supardi sekolah yang memiliki iklim terbuka mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

“(1) guru-guru merasa nyaman, berpuas hati dan berkeyakinan, (2) guru-guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik, (3) kepala sekolah memiliki keyakinan terhadap kinerjanya, dan memiliki kepedulian, (4) peserta didik merasa nyaman dan belajar bersungguh-sungguh.”<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Supardi, *Op.Cit.*, h. 125.

<sup>50</sup> *Ibid.*, h. 123.



faktor iklim sekolah yang kondusif turut membantu mewujudkan sekolah yang efektif, menurut djalil dalam supardi sekolah dengan iklim yang kondusif mempunyai ciri-ciri berikut:

1. Sekolah mempunyai seperangkat nilai etika-moralitas dan etos yang dianggap penting.
2. Kepala sekolah, guru dan murid menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap tujuan sekolah dan nilai-nilai.
3. Sekolah menjanjikan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menggairahkan dan menantang bagi guru dan peserta didik.
4. Adanya iklim saling menghargai dan saling memercayai sesama dan diantara kepala sekolah, guru dan peserta didik.
5. Adanya iklim saling memercayai dan komunikasi yang terbuka di sekolah.
6. Adanya ekspektasi terhadap semua peserta didik bahwa mereka akan berlaku sebaik-baiknya.
7. Adanya komitmen yang kuat untuk belajar sungguh-sungguh.
8. Kepala sekolah, guru dan peserta didik mempunyai semangat yang tinggi untuk mencapai prestasi belajar yang tinggi.
9. Adanya morale yang tinggi dikalangan peserta didik.
10. Peserta didik saling menaruh respek terhadap sesamanya dan barang-barang miliknya.
11. Adanya kesempatan bagi peserta didik untuk mengambil tanggung jawab di sekolah.
12. Adanya disiplin yang baik di sekolah
13. Jarang sekali ada kejadian yang menuntut tenaga pendidik untuk turun tangan menertibkan pelanggaran disiplin yang dilakukan peserta didik.
14. Adanya tingkat kemangkiran yang rendah dikalangan peserta didik.
15. Adanya tingkat mengulang kelas yang rendah.
16. Adanya tingkat kenakalan yang rendah
17. Adanya morale (semangat juang) yang tinggi di kalangan guru
18. Adanya tingkat persatuan dan semangat dikalangan guru
19. Adanya tingkat kemangkiran yang rendah dikalangan guru.
20. Sedikit sekali permohonan untuk pindah dari guru di sekolah.<sup>51</sup>

Robert stinger mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi/sekolah, yaitu lingkungan

---

<sup>51</sup>*Ibid.*,

eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi.<sup>52</sup>

Menurut tagiuri, iklim sekolah terbagi atas empat dimensi, yakni: “(1) ekologi, (2) miliu, (3) sistem sosial, (4) budaya.”<sup>53</sup>. Pandangan lain dikemukakan oleh Othman, untuk mengukur iklim sekolah terdapat 8 elemen iklim yaitu 4 elemen yang berkaitan dengan tingkah laku kepala sekolah dan 4 elemen yang berkaitan dengan tingkah laku guru.

“Tingkah laku kepala sekolah adalah merujuk kepada kesendirian (*aloofness*), penekanan kepada daya produktivitas (*production emphasis*), sifat bertimbang rasa (*consideration*), dan kesungguhan (*trust*). Tingkah laku guru pula adalah merujuk kepada ketidakpedulian (*disengagement*), halangan (*hindrance*), kekitaan (*esprit*), dan kemesraan (*intimacy*).”<sup>54</sup>

Iklim kerja di sekolah pada dasarnya menggambarkan aspek lingkungan sekolah yang menjadi tempat bagi mereka yang terlibat di dalamnya untuk bekerja sesuai dengan peran dan tugasnya masing-masing. Lingkungan tersebut dapat berbentuk fisik ataupun lingkungan psikologis dan atau sosial. Terdapat empat aspek lingkungan sekolah yang membentuk iklim sekolah menurut Uhar Suharsaputra yaitu:

1. *A physical environment that is welcoming and conducive to learning*
2. *A sosial environment the promotes communication and interaction*
3. *An affective environment that promotes a sense of belonging an self esteem*
4. *An academic environment the promotes learning and self fulfillment*<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Wirawan, *Op.Cit*, h. 138.

<sup>53</sup> Supardi, *Op.Cit*, h. 130.

<sup>54</sup> *Ibid*, h. 127.

<sup>55</sup> Uhar Suharsaputra, *Op.Cit*, h. 87.

lingkungan fisik yang ramah dan kondusif untuk belajar, Lingkungan sosial yang mendukung komunikasi dan interaksi, Lingkungan afektif yang mendukung rasa memiliki sebuah harga diri, Lingkungan akademik yang mendukung belajar dan pemenuhan diri.

Sedangkan Moos membagi lingkungan sosial iklim sekolah ke dalam tiga dimensi/komponen yaitu :

1. *Relationship, which includes involvement, affiliation with others in the classroom, and teacher support.*
2. *Personal growth or goal orientation, which includes the personal development and self enchancement of all members of the environment*
3. *System maintenance and system change, which includes the orderlines the environment, the clarity of the rules, and the strictness of the teacher in enforcing the rule.*<sup>56</sup>

Hubungan, yang meliputi keterlibatan, kekerabatan dengan orang lain di dalam kelas, dan dukungan guru, Pertumbuhan pribadi atau orientasi tujuan, yang meliputi pengembangan pribadi dan perkembangan diri dari semua anggota lingkungan, Sistem pemeliharaan dan sistem perubahan, yang meliputi ketertiban lingkungan, kejelasan aturan, dan ketatnya guru dalam menegakkan aturan

Pandangan lain dikemukakan oleh Halpin dan Croft, yang menyebutkan beberapa kondisi yang menggambarkan iklim suatu sekolah yaitu:

“Tingkat keintiman individu dalam suatu sekolah, tingkat keterlibatan individu untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama, moralitas masing-masing individu, hambatan dalam tugas, perilaku dinamis dalam melaksanakan tugas, pertimbangan dalam memanfaatkan sumber daya, kekerabatan dan keterpencilan, dan penekanan pada tugas.”<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> *Ibid*, h. 58.

<sup>57</sup> Supardi, *loc.cit*, h. 136.

Perasaan psikologis yang dimiliki Setiap sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya karena adanya karakter yang berbeda. Karakter tersebut menggambarkan suatu keadaan iklim sekolah masing-masing, dan iklim tersebut akan memengaruhi perilaku mereka yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.

Tekait dengan iklim sekolah dengan berbagai pemahaman pakar yang telah dikemukakan, pemahaman yang perlu dipegang adalah bahwa iklim sekolah bersifat dinamis karena secara prinsip iklim organisasi juga bersifat dinamis, bisa berubah sesuai dengan kondisi yang terjadi di dalamnya, upaya untuk memperbaiki kinerja organisasi dapat dilakukan dengan melakukan perubahan dalam iklim organisasi, menurut Shery Keith dan Girling dalam Uhar Suharsaputra :

*“Change in an organization’s climate depend on how people do their job and relate to each other on both individual and organization wide bases. Change in instructional approach, classroom management technique, the way school goals are set, how problems are identified and resolve, along with the methods of decision making have all been demonstrated to affect the efficiency and quality of education as well as school climate.”<sup>58</sup>*

Perubahan yang terjadi dalam iklim organisasi sekolah tergantung pada pola hubungan kerja individu dalam organisasi serta pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai, perubahan dalam pendekatan pembelajaran, manajemen kelas serta bagaimana mekanisme pengambilan keputusan akan memengaruhi iklim kerja sekolah yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pendidikan.

---

<sup>58</sup> Uhar Suharsaputra, *Op.Cit*, h. 92.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis yang dimaksud dengan iklim kerja adalah persepsi dari suasana yang dirasakan guru mengenai lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh guru di sekolah yang memengaruhi perilaku mereka yang ditunjukkan dengan indikator-indikator; ekologi/fisik, milieu/aspek sosial, sistem sosial, dan budaya sekolah.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

### **1. Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri kecamatan Denpasar Selatan**

Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah jurnal Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri kecamatan Denpasar Selatan oleh Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu. Populasi penelitian adalah seluruh Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan, yang berjumlah 158 guru dan sampel sejumlah 113 orang melalui teknik proportionate stratified random, penelitian ini tergolong ex-post-facto, karena gejala seluruh variabel yang diteliti telah ada secara wajar di lapangan. Eksplanasi penelitian bersifat kausal korelasional deskriptif, yang ditandai oleh adanya analisis teknik regresi dan korelasi untuk mengetahui hubungan sebab akibat dan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis (regresi Y atas X) Uji signifikansi dan linieritas hubungan antara efikasi diri (X) dengan

kinerja guru (Y) menunjukkan terdapat hubungan, model persamaan garis regresi ini adalah signifikan dan linier. Hasil dari penelitian terdapat naik turunnya kinerja guru disebabkan efikasi diri.

## **2. Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Persepsi Tentang Jabatan Terhadap Kinerja Kepala SMK Negeri di Jakarta**

Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah Pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja dan persepsi tentang jabatan terhadap kinerja kepala SMK Negeri di Jakarta oleh Darwin. Berdasarkan hasil perhitungan secara matriks, diperoleh nilai koefisien jalur. Sedangkan  $e_3$  adalah koefisien residu yang merupakan representasi variabel lain atau faktor yang lain selain variabel-variabel yang sedang dipelajari. Hal ini berarti, jika diasumsikan bahwa pengaruh variabel lain adalah tetap, maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan satu unit efikasi diri akan menaikkan sekian unit kinerja, ditambah dengan setiap kenaikan satu unit kepuasan kerja akan menaikkan unit kinerja, dan ditambah dengan setiap kenaikan satu unit persepsi tentang jabatan akan menaikkan unit kinerja. Pengaruh langsung variabel eksogen berupa efikasi diri, kepuasan kerja dan persepsi tentang jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sama dengan koefisien determinan. Artinya, kinerja ditentukan oleh variabel efikasi diri, kepuasan kerja dan persepsi tentang jabatan secara bersama-sama.

## **3. Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru oleh Zumzuma Sari Siregar. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebanyak 241 orang, dan sampel sebanyak 70 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling/random sampling atau pengambilan sampel secara acak yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yang representatif. Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh langsung antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru. Dari hasil perhitungan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri dapat berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru.

#### **4. Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Pengambilan Keputusan Dengan Kinerja**

Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Pengambilan Keputusan Dengan Kinerja oleh eka febriantini. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian bersifat verifikasi hipotesis menggunakan metode survei dengan pendekatan teknik korelasional. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta

Timur. Penelitian berlangsung pada tanggal 7 April 2010 s.d. 4 Juni 2010. Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur sebanyak 55 orang. Dari hasil analisis korelasi sederhana antara efikasi diri dengan kinerja, menunjukkan terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja.

#### **5. Pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru**

Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah Pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru, oleh Made Krisna Andi Putra, Iyus Akhmad, Haris, Made Ary Meitriana. Penelitian ini menggunakan rancangan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 guru di SMKN Gianyar dan sampel yang digunakan adalah total populasi yang ada. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode dokumentasi dan kuesioner, serta dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan program SPSS versi 16.0 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan demikian iklim kerja sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Gianyar tahun ajaran 2013/2014.

#### **6. Hubungan Pengelolaan, Supervisi, Akademik Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru**



Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah Hubungan pengelolaan, supervisi, akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru, oleh Putu Prapta, Nyoman Dantes, dan Nyoman Natajaya. Penentuan responden menggunakan proporsional random sampling yaitu pengambilan data secara acak dari seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian yakni berjumlah 169 guru. Analisis data menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, korelasi ganda. Hasil analisis data diperoleh temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru.

#### **7. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Mengwi**

Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi, oleh I putu Agus Putra Apriana, I nyoman Natajaya, I Made Yudana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Mengwi yang jumlahnya 64 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sensus dengan ukuran 64 orang. Data analisis dengan korelasi parsial dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 mengwi.

### C. Kerangka Teoretik

#### 1. Efikasi diri dengan kinerja

Berdasarkan kajian teoretik dan hasil sintesis di atas, dijelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang bersifat khusus yang mungkin tidak berani diterima oleh orang lain yang tidak memiliki efikasi diri yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. George dan Jennifer M mengatakan “*self efficacy has powerful effects on learning because people try to learn only those behaviors that they think they will be able to perform successfully.*”<sup>59</sup> Efikasi diri memiliki efek yang kuat pada pembelajaran karena setiap orang mencoba untuk belajar yang mereka pikir mereka dapat melakukan dengan berhasil.

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan guru akan kemampuan dalam mendesain pembelajaran. Keyakinan guru terhadap kemampuannya sebagai seorang pengajar bukan hanya dalam hal menyajikan materi, melainkan juga dalam mendayagunakan segala sesuatu yang berhubungan dengan proses belajar mengajar sehingga tercipta interaksi yang baik antara siswa, guru ataupun pihak lain. Guru yang berkeyakinan bahwa dirinya mampu mengajar dengan baik dan mampu menyingkirkan berbagai hambatan yang ada, akan menimbulkan gairaha belajar.

Locke dan Latham dalam Shani melalui teori individual goal setting and performance, menyatakan sebagai berikut:

---

<sup>59</sup> George dan Jennifer M., *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (United States: Addison Wesley Publishing Company, Inc., 2001), h. 171.

*“They claim that an assigned goal influences a person’s beliefs about being able to perform that task (labeled self efficacy) and encourages the acceptances of those goals as personal goals. Both factors in turn influences performance.”<sup>60</sup>*

Menyatakan bahwa suatu tujuan yang telah ditetapkan akan memengaruhi keyakinan seseorang tentang menjadi mampu melakukan tugas (efikasi diri) dan mendorong penerimaan tujuan tersebut sebagai tujuan pribadi. Kedua faktor tersebut pada gilirannya akan memengaruhi kinerja.

Robert A Baron dan Donn Bryne mengemukakan *self efficacy is highly relevant in settings that involve physical and academic task performance. Feelings of self efficacy can lead to better performance.”<sup>61</sup>* Self efficacy sangat relevan dalam pengaturan yang melibatkan kinerja tugas fisik dan akademik. Perasaan self efficacy dapat menyebabkan kinerja yang lebih baik

Robert A Baron dan Donn Bryne juga mengemukakan :

*“following the receipt of the negative feedback on their performance, individuals low in self efficacy experience reductions in motivation. As a result, their performance may decline still further. In contrast, persons high in self efficacy react to such feedback with increased motivation and improved performance.”<sup>62</sup>*

Setelah diterimanya umpan balik negatif pada kinerja mereka, orang-orang yang rendah dalam pengurangan pengalaman self efficacy motivasi. Akibatnya, kinerja mereka bisa menurun lebih jauh. Sebaliknya, orang-orang yang tinggi dalam self efficacy bereaksi terhadap umpan balik tersebut dengan peningkatan motivasi dan peningkatan kinerja.

---

<sup>60</sup> A.B Shani, Dawn Chandler, Jean Francols Coget dan James B. Lau, *Behavior In Organization: An Experiential Approach*, (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 110.

<sup>61</sup> Robert A. Baron dan Donn Bryne, *Social Psychology: Understanding Human Interaction*, (United States: Allyn and Bacon, 2007), h. 185.

<sup>62</sup> Robert A. Baron dan Jerald Greenberg, *Behavior in Organizations*, (United States, Allyn and Bacon, 1990), h. 205.

Peran efikasi diri dalam hal ini keyakinan diri akan kemampuannya sangat menentukan. Berdasarkan teori di atas diduga bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

## **2. Iklim Kerja dengan Kinerja.**

Iklim kerja di sekolah pada dasarnya merupakan suasana yang dirasakan baik oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Iklim kerja di sekolah dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, insentif yang adil.

Stinger menambahkan “perilaku pemimpin memengaruhi iklim kerja yang kemudian mendorong motivasi dan motivasi yang muncul akan meningkatkan kinerja seseorang.”<sup>63</sup>

Iklim kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sesuai dengan pendapat Menurut Keith yang menyatakan bahwa “variabel yang juga menentukan dalam kinerja yaitu situasi kerja, suasana kerja atau suasana organisasi, yaitu sejauhmana seseorang menyukai tanggungjawab berdasarkan pekerjaannya.”<sup>64</sup> Seberapa baik hubungan pergaulan dan seberapa banyak insentif yang diberikan berdasarkan usaha-usaha yang dilakukan dalam pekerjaannya.

Apabila iklim kerja disekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati. Keinginan untuk menguasai materi pelajaran, berusaha

---

<sup>63</sup> Wirawan, *Loc.cit*, h. 138.

<sup>64</sup> Supardi, *Loc.cit*, h. 269.

memecahkan masalah yang muncul akan memberikan dorongan agar berhasil dengan baik. Guru juga mampu menempatkan diri dalam pergaulan antar warga sekolah (kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan peserta didik), mendorong ia memenuhi tuntutan dan tanggung jawab dilakukan dengan kesadaran diri yang tinggi. Dengan disiplin diri yang tinggi, guru turut menegakkan citra sekolah dan sebagai lembaga pendidikan.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam bukunya Supardi mengemukakan:

“faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana dan prasarana, (10) teknologi, (11) kemampuan berprestasi.”<sup>65</sup>

Oleh sebab itu, iklim kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan teori di atas maka diduga terhadap pengaruh antara efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

### **3. Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja**

Keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja seseorang bisa saja tidak optimal bahkan gagal meski memiliki keahlian dan pengetahuan yang memadai. Sebagaimana yang dikatakan dalam buku supardi yang menyebutkan bahwa kinerja guru di pengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya efikassi diri dan iklim kerja .

---

<sup>65</sup> *Ibid.* h. 19

Supardi secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut:

“(a) kemampuan (*ability*), (b) komitmen (*commitment*), (c) umpan balik (*feed back*), (d) kompleksitas Tugas (*task Complexity*), (e) kondisi yang menghambat (*situation constraint*), (f) tantangan (*challenge*), (g) tujuan (*goal*), (h) fasilitas, keakuratan dirinya (*self efficacy*), (i) arah (*direction*), (j) usaha (*effort*), (k) daya tahan/ketekunan (*persistence*), (l) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*).”<sup>66</sup>

Faktor lain selain individual, organisasional dan psikologis yang memengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti berikut ini:

1. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Situasional :
  - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)
  - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah, dan lingkungan sosial (iklim kerja).<sup>67</sup>

Menurut Pervin, Cervone dan Jhon bahwa, “efikasi diri yang negatif akan buruk bagi kesehatan, karena tidak dapat mengelola kejadian yang mengancam dan mengalami stres yang hebat yang akan menciptakan kondisi yang tidak kondusif. Kondisi ini akan berdampak pada menurunnya kinerja dalam melakukan tugasnya.”<sup>68</sup> Berdasarkan teori di atas diduga bahwa efikasi diri dan iklim kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

---

<sup>66</sup> Supardi, *Loc.cit*, h. 48

<sup>67</sup> Supardi, *Ibid*, h. 51.

<sup>68</sup> Analisa, jurnal pengkajian masalah sosial keagamaan, (Semarang: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama, 2013), hal. 108

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap kinerja guru pada SMAN 9 Jakarta Timur. Yaitu semakin tinggi efikasi diri dalam setiap individu maka semakin baik pula kinerja individu tersebut.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 9 Jakarta Timur. Yaitu semakin baik iklim kerja yang ada di sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru
3. Terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMAN 9 Jakarta. Yaitu semakin baik efikasi diri dan iklim kerja yang ada di sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang valid serta dapat dipercaya untuk mengetahui pengaruh antara efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 9 Jakarta Timur

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMAN 9 yang beralamat di Jalan SMU 9 Halim Perdana Kusuma, Kebon Pala, Makasar, Jakarta Timur. Telp. (021) 8005964, dengan alasan karena berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti, terdapat masalah kinerja guru.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari April sampai dengan Juni 2015. Alasan dilakukannya penelitian pada waktu tersebut, dikarenakan waktu ini adalah waktu terbaik peneliti untuk mengambil sampel dan peneliti diijinkan meneliti di SMAN 9 pada jangka waktu tersebut.

#### **C. Metode Penelitian**

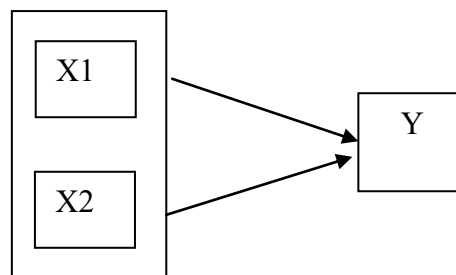
Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasi. Menurut Arikunto, survey sampel adalah



penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi.<sup>69</sup>

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk memperoleh data dengan cara kuesioner untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari rancangan sebagai berikut:



Keterangan : X1 : Efikasi Diri

X2: Iklim Kerja

Y : Kinerja Guru

→ :Arah Pengaruh

**Gambar III.1**  
**Konstelasi Penelitian**

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Budi Susetyo menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan data atau objek yang diteliti berupa karakteristik tertentu terhadap gejala, fenomena, peristiwa atau kejadian-kejadian yang diperoleh dari hasil menghitung atau mengukur yang ditentukan oleh peneliti.<sup>70</sup>

<sup>69</sup>Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007, h. 236

<sup>70</sup>Budi Susetyo, *Statistika*, (Jakarta, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2009), h. 145.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti. Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAN 9 Jakarta Timur yang berjumlah 50 guru.

Menurut Sugiyono menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>71</sup> Pengambilan sampel dilakukan secara acak peneliti menggunakan *teknik sampling jenuh* atau *sensus*. Sensus adalah teknik menentukan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sampel ditentukan dengan mengambil seluruh populasi guru di SMAN 9 Jakarta Timur yang berjumlah 50 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian Ini meneliti tiga variabel yaitu kinerja guru (variabel Y) dan efikasi diri ( $X_1$ ) dan iklim kerja ( $X_2$ ). Instrumen penelitian mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kinerja**

#### **a) Definisi Konseptual**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya agar memberikan hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru

---

<sup>71</sup> Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta. 2008. h. 118

dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran pada waktu tertentu secara optimal.

b) Definisi Operasional

Kinerja adalah skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpul data tentang kinerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawab profesionalnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai lima indikator yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengomunikasikan pekerjaan.

c) Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kinerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen kinerja guru dapat di lihat pada tabel III.1

**Tabel III.1**  
**Kisi-kisi instrumen Kinerja Guru**

Indikator	Sub Indikator	Uji Coba		Drop	Final
		(+)	(-)		
Kualitas Kerja	a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat	1, 2, 3, 4		-	1,2,3,4
	b. Melakukan penilaian hasil belajar	5, 7	6	-	5,6,7
Kecepatan/keepatan kerja	a. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa	8, 9, 10,		-	8,9,10
	b. Menyelesaikan program pengajaran sesuai akademik	12, 13, 14	11	12	11,12, 13
Inisiatif dalam bekerja	a. Memahami dan dapat menafsirkan hal-hal baru dalam pembelajaran	15, 16, 17,	18	-	14,15, 16,17
	b. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah	20, 21, 22, 23		-	19,20, 21,22
Kemampuan Kerja	a. Mampu dalam memimpin kelas	24, 26, 27	25	25	23,24, 25
	b. Mampu mengelola KBM	28, 29, 30		-	26,27, 28
Komunikasi	a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar	31, 32, 33		-	29,30, 31
	b. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	34, 35,	19	-	32,33, 18

Pengukuran data untuk variabel kepemimpinan dilakukan dengan cara memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dalam angket. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bentuk skala likert adalah:

**Tabel III.2**  
**Pola Skor Alternatif Respon**  
***Model Summated Ratings (Likert)***<sup>72</sup>

No	Penilaian	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Sering (SS)	5	1
2	Sering (S)	4	2
3	Kadang-kadang (KK)	3	3
4	Kurang (K)	2	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	5

#### d) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus.<sup>73</sup>

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

rx<sub>y</sub>: Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x<sub>1</sub>: Deviasi skor dari x<sub>1</sub>, efikasi diri

x<sub>2</sub>: Deviasi skor dari x<sub>2</sub>, iklim kerja

y: Deviasi skor dari y, Kinerja guru

<sup>72</sup> *Ibid.*, h. 135

<sup>73</sup> Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2010. h. 211

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft excel 2007. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya,  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan sebaiknya di drop atau tidak digunakan.

e) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya dan yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>74</sup>

Untuk mengujinya digunakan alpha Cronbach dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11: Reliabilitas instrumen

K: Banyaknya butir pernyataan/pertanyaan/soal

$\sum \sigma_b^2$ : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$ : Varian total

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft excel 2007.

---

<sup>74</sup>*Ibid.*, hal. 221

## 2. Efikasi Diri

### a) Definisi Konseptual

Efikasi diri adalah kepercayaan individu atas kemampuannya yang menyangkut tentang seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas dan aktivitas tertentu yang dibebankan kepadanya sesuai dengan harapan.

### b) Definisi Operasional

Efikasi diri dapat diukur dengan menggunakan dimensi dan indikator dari efikasi yaitu: 1) keyakinan terhadap tugas, 2) Kekuatan keyakinan, 3) Keyakinan pada kondisi berbeda.

### c) Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen efikasi diri yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri guru yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri guru. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen efikasi diri dapat di lihat pada tabel

III.3

**Tabel III.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri**

Dimensi	Indikator	Uji Coba		Drop	Final
		(+)	(-)		
<i>Magnitude</i> (Keyakinan Diri)	a. Meyakini mampu menyelesaikan tugas dengan baik	1, 2, 3, 4, 5, 7	6	4	1,2,3,4,5,6
	b. Memiliki cukup banyak pengalaman	8, 9, 10, 11		-	7,8,9,10
	c. memilih tugas dengan taraf kesulitan	12, 13, 14		-	11,12,13
<i>Strenght</i> (Kekuatan Keyakinan)	a. Bertahan dalam usahanya di sekolah	15, 16, 17, 18, 19	20	20	14,15,16,17,18
	b. Keuletan dalam menjalankan tugas di sekolah	21, 22, 23, 24, 25,	26	-	19,20,21,22,23,24
<i>Generality</i> (Luas Bidang yang diyakini dapat dilakukan)	a. Keyakinan diri meluas pada bidang lain di kelas ataupun di sekolah.	27, 28, 29, 30, 31,	32	28	25,26,27,28,29
	b. Bertanggungjawab terhadap tugas	33, 34, 35		-	30,31,32

Pengukuran data untuk variable efikasi diri dilakukan dengan cara memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dalam angket. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bentuk skala likert adalah:



**Tabel III. 4**  
**Pola Skor Alternatif Respon**  
*Model Summated Ratings (Likert)*<sup>75</sup>

No	Penilaian	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus.<sup>76</sup>

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r<sub>xy</sub>: Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x: Deviasi skor dari x, efikasi diri

y: Deviasi skor dari y, kinerja guru

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft excel 2007. Jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya,  $r_{hitung} <$

<sup>75</sup> Sugiyono. *Loc.Cit.*

<sup>76</sup> Suharsimi Arikunto. *Loc Cit*

$r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan sebaiknya di drop atau tidak digunakan.

#### e) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya dan yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>77</sup>

Untuk mengujinya digunakan alpha Cronbach dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11: Reliabilitas instrumen

K: Banyaknya butir pernyataan/pertanyaan/soal

$\sum \sigma_b^2$ : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$ : Varian total

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft excel 2007.

### 3. Iklim Kerja

#### a) Definisi Konseptual

Iklim kerja adalah persepsi dari suasana yang dirasakan guru mengenai lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus

---

<sup>77</sup>*Ibid.*, hal. 221

berlangsung, dialami oleh guru di sekolah yang memengaruhi perilaku mereka. Kinerja dapat diukur menggunakan indikatornya.

b) Definisi Operasional

Iklm kerja diukur dengan menggunakan dimensi. dimensi dari iklim kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut: ekologi/fisik, miliu/aspek sosial, sistem sosial, dan budaya sekolah.

- c) Kisi-kisi instrumen iklim kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel iklim kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel iklim kerja di sekolah. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen iklim kerja dapat di lihat pada tabel III.3

**Tabel III.5**  
**Kisi-kisi instrumen Motivasi**

Dimensi	Indikator	Uji Coba		Drop	Final
		(+)	(-)		
Ekologi/Fisik	a. Kelengkapan sarana dan prasarana	1, 3, 4	2	-	1,2,3,4
	b. Kebersihan dan keindahan lingkungan	5,6,	7	-	5,6,7
Miliu/Aspek Sosial	a. Berkomunikasi baik dengan semua pihak	8,10, 11, 29	9	9	8,9,10, 27
	b. Memiliki rasa kebersamaan	12, 13, 14, 24		-	11,12, 13,23
Sistem Sosial	a. Pengambilan keputusan secara bersama	15, 16, 17, 18,		-	14,15, 16,17
	b. Supervisi kepala sekolah	19, 21,22, 23	20	-	18,19, 20,21, 22
Budaya	a. Menjalankan tata tertib sekolah	25, 26, 28, 33	27	28	24,25, 26,31
	b. Menanamkan nilai-nilai dan norma	30, 31, 32, 34,	35	-	28,29, 30,32, 33

Pengukuran data untuk variabel kinerja dilakukan dengan cara memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dalam angket. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bentuk skala likert adalah:

**Tabel III. 6**  
**Pola Skor Alternatif Respon**  
*Model Summated Ratings (Likert)*<sup>78</sup>

No	Penilaian	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus.<sup>79</sup>

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

rx<sub>y</sub>: Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x: Deviasi skor dari x, iklim kerja

y: Deviasi skor dari y, Kinerja guru

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft excel 2007. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid.

<sup>78</sup> Sugiyono, *Op Cit.* h. 135

<sup>79</sup> Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2010.

Sebaliknya,  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan sebaiknya di drop atau tidak digunakan.

e) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya dan yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>80</sup>

Untuk mengujinya digunakan alpha Cronbach dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11: Reliabilitas instrumen

K: Banyaknya butir pernyataan/pertanyaan/soal

$\sum \sigma_b^2$ : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$ : Varian total

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan bantuan program Microsoft excel 2007.

---

<sup>80</sup>*Ibid.*, hal. 221

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dengan langkah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji Kolmogorov Smirnov (KS)<sup>81</sup>

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov, yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

#### b. Uji linearitas

---

<sup>81</sup> Imam Ghozali, *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2009. h. 113

Pengujian linearitas dilakukan dengan memuat plot residual terhadap nilai-nilai prediksi. Jika diagram antara nilai-nilai prediksi dan nilai-nilai residual tidak membentuk suatu pola tertentu, juga kira-kira 95% dari residual terletak antara -2 dan +2 dalam Scatterplot, maka asumsi linearitas terpenuhi.<sup>82</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variable atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.<sup>83</sup>

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variable bebas.<sup>84</sup>

Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable manakah yang dijelaskan oleh variable terikat lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variable bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Jadi, nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF, maka semakin mendekati terjadinya masalah

---

<sup>82</sup> *Ibid.*, h. 115

<sup>83</sup> Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung : Tarsito 2002), h. 59

<sup>84</sup> Imam Ghazali, *Op., Cit.* h. 25



multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu penyimpangan asumsi OLS dalam bentuk varians gangguan estimasi yang dihasilkan oleh estimasi OLS tidak bernilai konstan. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan metode grafik. Metode grafik dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu X dan  $\hat{Y}$  (Y yang telah diprediksi ZPRED) dan sumbu Y adalah residual atau SRESID ( $\hat{Y} - Y$ ) yang telah distudentized.<sup>85</sup>

Dasar analisis

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model homoskedastisitas.

---

<sup>85</sup>*Ibid.*, hal. 37

### 3. Analisis persamaan regresi

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih untuk mendapatkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat atau pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Analisis regresi ini dapat dilakukan dengan melakukan uji analisis regresi berganda, uji F, dan uji T.

#### a. Analisis Regresi Berganda

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\alpha = \bar{Y} - \alpha_1 \bar{X}_1 - \alpha_2 \bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 Y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 Y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 Y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 Y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel Kinerja Guru

$X_1$  = Efikasi Diri

$X_2$  = Iklim Kerja

$\alpha$  = Nilai Harga  $\bar{Y}$  bila  $X = 0$

$b_1$  = Koefisien regresi Efikasi Diri ( $X_1$ )

$b_2$  = Koefisien regresi Iklim Kerja ( $X_2$ )

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.<sup>86</sup>

Hipotesisnya adalah:

1)  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap Y

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap Y

2)  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap Y

$H_a : b_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap Y

c. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat, apakah pengaruh signifikan atau tidak.<sup>87</sup>

Hipotesis penelitiannya

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

2)  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

$F_{hitung} \leq F_{kritis}$ , jadi  $H_0$  diterima

---

<sup>86</sup>*Ibid.*, hal. 50

<sup>87</sup>Priyatno, Duwi. *SPSS Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta : Gava Media. 2009. h.

F hitung > F kritis, jadi  $H_0$  ditolak

#### 4. Analisis koefisien korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan di dapat koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan, dan berarti atau tidak hubungan tersebut.<sup>88</sup>

##### a. Koefisien korelasi parsial

Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi secara parsial adalah<sup>89</sup>

Koefisien korelasi parsial antara Y dan  $X_1$  bila  $X_2$  konstan

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Koefisien korelasi parsial Y dan  $X_2$  bila  $X_1$  konstan

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Keterangan:

$r_{y1.2}$  = koefisien korelasi antara Y dan  $X_1$  saat  $X_2$  konstan

$r_{y2.1}$  = koefisien korelasi antara Y dan  $X_2$  saat  $X_1$  konstan

#### 5. Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel-variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah hanya berkisar antara

<sup>88</sup>*Ibid.*, hal. 9

<sup>89</sup>Sudjana. *Op., Cit.* h. 386

0 sampai 1 ( $0 < R < 1$ ) yang dijelaskan dalam ukuran persentase. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien determinasi

R = Nilai Koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Variabel Terikat (Kinerja Guru)**

Data kinerja guru merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner skala likert dengan indikator Kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Sub indikator kualitas kerja yaitu merencanakan program pengajaran dengan tepat, dan melakukan penilaian hasil belajar. Sub indikator kecepatan dan ketepatan kerja yaitu memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa dan menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan akademik. Sub indikator inisiatif dalam bekerja yaitu memahami dan dapat menafsirkan hal-hal baru dalam pembelajaran. Sub indikator kemampuan kerja yaitu mampu dalam memimpin kelas dan mampu mengelola KBM. Sub indikator komunikasi yaitu melaksanakan layanan bimbingan belajar dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan. Jumlah item yang digunakan adalah sebanyak 35 item dengan jumlah yang drop sebanyak 2 item. Kuesioner ini diisi oleh 1 responden, dengan skor tertinggi sebesar 150 dan skor terendah sebesar 110. Dengan skor rata-rata 127,22, artinya kinerja guru berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 77%, skor varian sebesar 80,665, dan skor simpangan baku sebesar 8,981.

**Tabel IV. 1**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Pada Kinerja Guru**

<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Jumlah Soal</b>	<b>Skor</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Persentase %</b>
Kualitas Kerja	Merencanakan program pengajaran dengan tepat	4	782	195,50	10,14
	Melakukan penilaian hasil belajar	3	590	196,67	10,20
Kecepatan dan Ketepatan Kerja	Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa	3	593	197,67	10,25
	Menyelesaikan program pengajaran sesuai akademik	3	587	195,67	10,15
Inisiatif dalam Bekerja	Memahami dan dapat menafsirkan hal-hal baru dalam pembelajaran	4	768	192,00	9,96
	Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah	4	758	189,50	9,83
Kemampuan Kerja	Mampu dalam memimpin kelas	3	580	193,33	10,03
	Mampu mengelola KBM	3	565	188,33	9,77
Komunikasi	Melaksanakan layanan bimbingan belajar	3	563	187,67	9,73
	Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	3	575	191,67	9,94
Total		33	5223	1928,	100%

\*Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa indikator kinerja guru paling tinggi adalah kecepatan dan ketepatan kerja pada sub indikator memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa.

Sedangkan indikator yang paling rendah komunikasi dengan sub indikator mampu melaksanakan layanan bimbingan belajar.

**Tabel IV. 2**  
**Perhitungan Skor Indikator Kinerja Guru**

<b>Variabel</b>	<b>Kinerja Guru</b>				
<b>Indikator</b>	<b>Kualitas kerja</b>	<b>Kecepatan dan ketepatan kerja</b>	<b>Inisiatif dalam bekerja</b>	<b>Kemampuan kerja</b>	<b>Komunikasi</b>
Jumlah soal	7	6	8	6	6
Jumlah skor	1372	1180	1526	1145	1138
Rata-rata	196.00	196.67	190.75	190.83	189.67
Persentase	20.33	20.40	19.79	19.80	19.68

\*Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator di atas, dapat diketahui kinerja guru yang paling tinggi ada pada indikator kecepatan dan ketepatan kerja yang terdiri dari Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa dan Menyelesaikan program pengajaran sesuai akademik sebesar 20.40%. sedangkan kinerja guru paling rendah ada pada indikator komunikasi yang terdiri melaksanakan layanan bimbingan belajar dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran sebesar 19.68%

Distribusi frekuensi data lingkungan sekolah dapat dilihat pada table di bawah. Dimana rentang skor sebesar 40, banyak kelas 7, dan panjang kelas interval adalah 6.

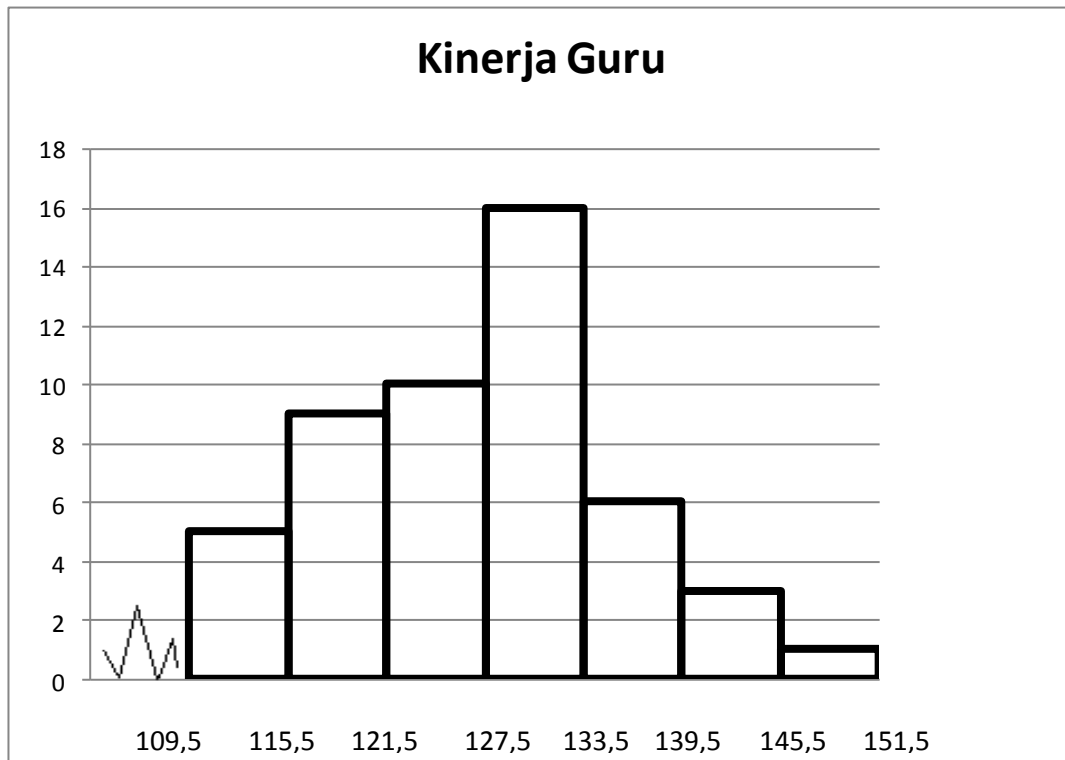


**Table IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Guru)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
110 – 115	109,5	115,5	5	10
116 – 121	115,5	121,5	9	18
122 – 127	121,5	127,5	10	20
128 – 133	127,5	133,5	16	32
134 – 139	133,5	139,5	6	12
140 – 145	139,5	145,5	3	6
146 – 151	145,5	151,5	1	2
Jumlah			50	100%

\*Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel kinerja guru adalah sebesar 16 yang terletak pada interval kelas ke-4 (tiga) yaitu antara 128 – 133 dengan frekuensi relative sebesar 32%, sedangkan frekuensi terendah sebesar 1 yang terletak pada kelas interval ke-7 (tujuh) yaitu antara 146 – 151 dengan frekuensi relative sebesar 2%



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Guru)**

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa guru SMAN 9, memiliki kinerja guru yang baik, karena 26 guru memiliki skor kinerja guru di atas rata-rata, sedangkan sebanyak 24 guru memiliki skor kinerja guru di bawah rata-rata. Indikator kinerja guru paling tinggi adalah kecepatan dan ketepatan kerja pada sub indikator memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa. Sedangkan indikator yang paling rendah komunikasi dengan sub indikator mampu melaksanakan layanan bimbingan belajar. Skor terendah berada pada pernyataan “kemampuan mengajar guru menentukan keberhasilan siswa dalam belajar”, sedangkan skor tertinggi berada pada pernyataan “guru menetapkan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa”.

## 2. Variabel Bebas

### a. Efikasi Diri

Data efikasi diri merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner skala likert dengan dimensi magnitude (keyakinan diri), strenght (kekuatan keyakinan), dan generality (luas bidang yang diyakini dapat dilakukan). Indikator magnitude (kekuatan keyakinan) yaitu Meyakini mampu menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki cukup banyak pengalaman, dan memilih tugas dengan taraf kesulitan. Indikator Strenght (kekuatan keyakinan) bertahan dalam usahanya disekolah, dan keuletan dalam menjalankan tugas disekolah. Indikator generality (luas bidang yang diyakini dapat dilakukan) yaitu keyakinan diri meluas pada bidang lain disekolah dan bertanggung jawab terhadap tugas. Jumlah item yang digunakan adalah sebanyak 35 item dengan jumlah yang drop sebanyak 3 item. Kuesioner ini diisi oleh 50 responden, dengan skor tertinggi sebesar 134 dan skor terendah sebesar 100. Dengan skor rata-rata 115,46, artinya efikasi diri berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 72%, skor varian sebesar 63,560, dan skor simpangan baku sebesar 7,972.

**Tabel IV.4**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Pada Efikasi Diri**

Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	Skor	Rata-rata	Persentase %
Magnitude (keyakinan diri)	Meyakini mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	6	1.135	189,17	15,05
	Memiliki cukup banyak pengalaman	4	735	183,75	14,62
	memilih tugas dengan taraf kesulitan	3	529	176,33	14,03
Strenght (kekuatan keyakinan)	Bertahan dalam usahanya di sekolah	5	902	180,40	14,36
	Keuletan dalam menjalankan tugas di sekolah	6	1.065	177,50	14,13
Generality (luas bidang yang diyakini dapat dilakukan)	Keyakinan diri meluas dalam bidang lain di sekolah	5	897	179,40	14,28
	Bertanggungjawab terhadap tugas	3	510	170,00	13,53
Jumlah		32	5.773	1256.55	100%

\*Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa dimensi efikasi diri yang paling tinggi adalah *magnitude* (keyakinan diri) pada indikator meyakini profesi guru yang dijalankan. Sedangkan dimensi yang paling rendah *generality* dengan indikator bertanggungjawab terhadap tugas.

**Tabel IV. 5**  
**Perhitungan Dimensi Efikasi Diri**

Variabel	Efikasi Diri		
	Magnitude	Strenght	Generality
Jumlah soal	13	11	8
Jumlah skor	2399	1967	1407
Rata-rata	184.54	178.82	175.88
Persentase	34.22	33.16	32.62

\*Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan rata-rata hitung skor Dimensi di atas, dapat diketahui efikasi diri yang paling tinggi ada pada dimensi *magnitude* yang terdiri dari meyakini profesi guru yang dijalankan, menggunakan metode, media dan sumber dengan tepat, dan menguasai bahan pengajaran sebesar 34.22%. Sedangkan efikasi diri paling rendah ada pada dimensi *generality* yang terdiri keyakinan diri meluas pada bidang lain di sekolah dan bertanggungjawab terhadap tugas sebesar 32.62%.

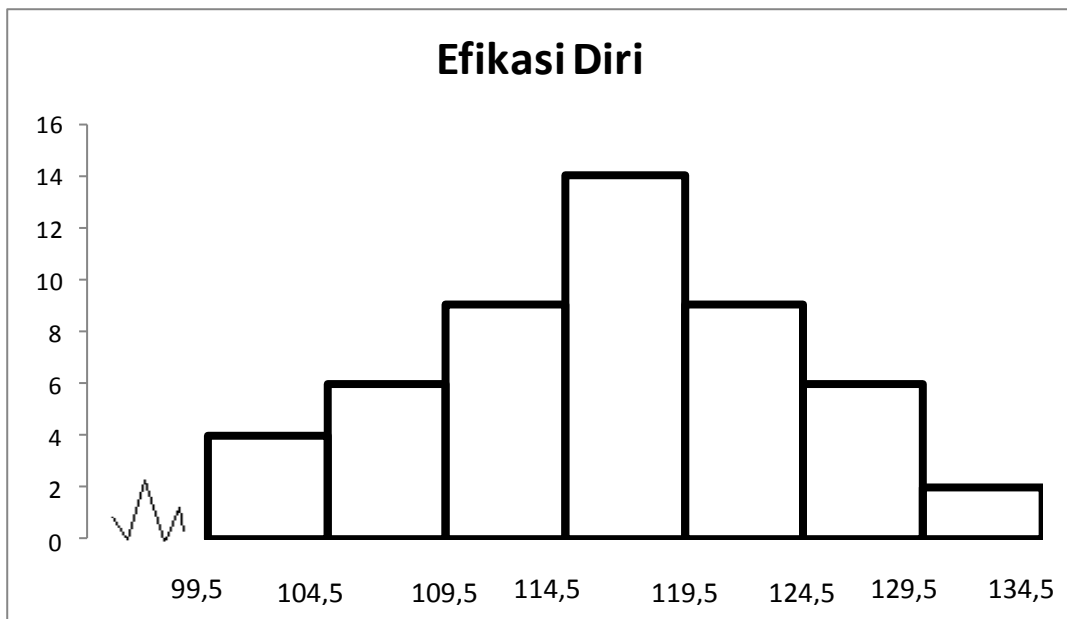
Distribusi frekuensi data efikasi diri dapat dilihat pada table di bawah. Dimana rentang skor sebesar 34, banyak kelas 7, dan panjang kelas interval adalah 5.

**Table IV.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Efikasi Diri)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
100 – 104	99,5	104,5	4	8
105 – 109	104,5	109,5	6	12
110 – 114	109,5	114,5	9	18
115 – 119	114,5	119,5	14	28
120 – 124	119,5	124,5	9	18
125 – 129	124,5	129,5	6	12
130 – 134	129,5	134,5	2	4
Jumlah			50	100%

\*Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel kinerja guru adalah sebesar 14 yang terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu antara 115 – 119 dengan frekuensi relative sebesar 28%, sedangkan frekuensi terendah sebesar 2 yang terletak pada kelas interval ke-7 (tujuh) yaitu antara 130 – 134 dengan frekuensi relative sebesar 4%.



**Gambar IV.2**

#### **Grafik Histogram Variabel X1 (Efikasi Diri)**

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa guru SMAN 9, memiliki efikasi diri yang cukup baik, karena 30 guru memiliki skor efikasi diri di atas rata-rata, sedangkan sebanyak 20 guru memiliki skor kinerja guru di bawah rata-rata. Dimensi efikasi diri paling tinggi adalah *magnitude* (keyakinan diri) pada indikator meyakini profesi guru yang dijalankan. Sedangkan dimensi yang paling rendah *generality* (luas bidang yang diyakini dapat dilakukan) dengan indikator bertanggungjawab terhadap tugas.

#### b. Iklim Kerja

Data Iklim kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner skala likert dengan indikator ekologi, aspek sosial, sistem sosial, dan budaya. Sub indikator ekologi yaitu kelengkapan sarana dan prasarana, kebersihan dan keindahan lingkungan. Sub indikator dari aspek sosial adalah berkomunikasi baik dengan semua pihak dan memiliki rasa kebersamaan. Sub indikator dari sistem sosial adalah pengambilan keputusan secara bersama dan supervisi kepalasekolah. Sub indikator dari budaya adalah menjalankan tata tertib dan menanamkan nilai-nilai dan norma. Jumlah item yang digunakan adalah sebanyak 35 item dengan jumlah yang drop sebanyak 2 item. Kuesioner ini diisi oleh 50 responden, dengan skor tertinggi sebesar 135 dan skor terendah sebesar 97. sehingga mendapatkan skor rata-rata 114,64, artinya iklim kerja berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 69% skor varians sebesar 97,640 dan skor simpangan baku sebesar 9,872.

**Tabel IV.7**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Iklim Kerja**

Dimensi	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Rata-rata	Persentase %
Ekologi/ Fisik	Kelengkapan sarana dan prasarana	4	706	176,50	12,69
	Kebersihan dan keindahan lingkungan	3	531	177,00	12,73
Aspek Sosial	Berkomunikasi baik dengan semua pihak	4	699	174,75	12,56
	Memiliki rasa kebersamaan	4	705	176,25	12,67
Sistem sosial	Pengambilan keputusan	4	685	171,25	12,31
	Supervisi kepala sekolah	5	863	172,60	12,41
Budaya	Menjalankan tata tertib sekolah	4	677	169,25	12,17
	Menanamkan nilai dan norma sekolah	5	866	173,20	12,45
Jumlah		33	5.732	1390.80	100%

\*Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa skor dimensi paling tinggi adalah pada ekologi/fisik dengan indikator kebersihan dan keindahan lingkungan. Sedangkan skor indikator paling rendah adalah indikator budaya dengan sub indikator menjalankan tata tertib sekolah.

**Tabel IV.9**  
**Perhitungan Dimensi Iklim Kerja per Responden**

Variabel	Iklim Kerja			
Dimensi	Ekologi	Aspek Sosial	Sistem Sosial	Budaya
Jumlah soal	7	8	9	9
Jumlah skor	1237	1404	1548	1543
Rata-rata	176.71	175.50	172.00	171.44
Persentase	25.40	25.23	24.72	24.64

\*Sumber: Data diolah tahun 2015



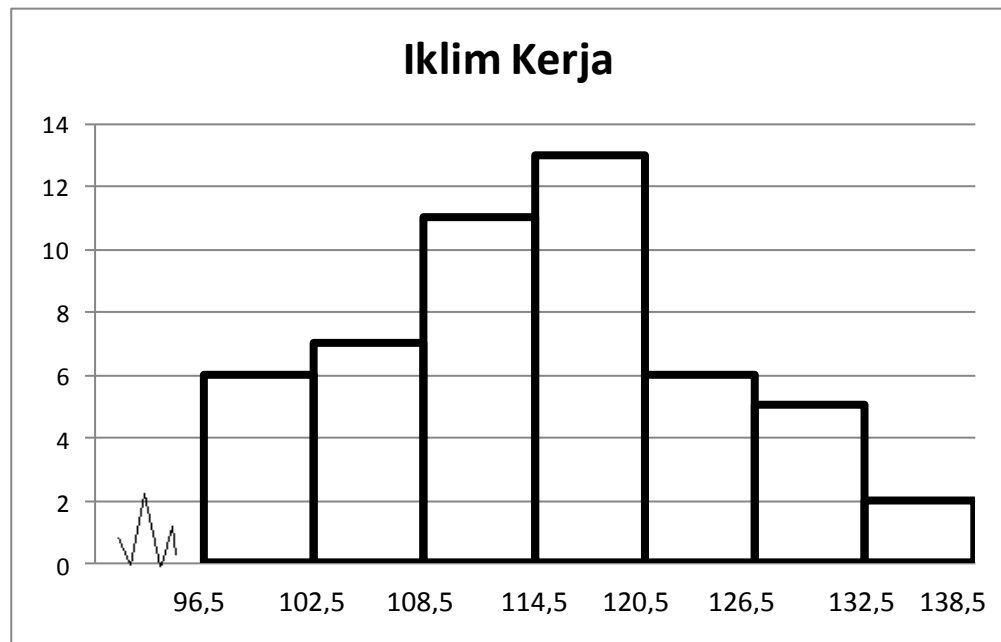
Berdasarkan rata-rata hitung skor Dimensi di atas, dapat diketahui iklim kerja yang paling tinggi ada pada dimensi ekologi yang terdiri dari kelengkapan sarana dan prasarana dan kebersihan dan keindahan lingkungan sebesar 25.40%. Sedangkan iklim kerja paling rendah ada pada dimensi Budaya yang terdiri menjalankan tata tertib sekolah dan menanamkan nilai dan norma sekolah sebesar 24.64%..

Distribusi frekuensi data iklim kerja dapat dilihat pada table di bawah. Dimana rentang skor sebesar 42, banyak kelas 7, dan panjang kelas interval adalah 6.

**Table IV.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Iklim Kerja)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
97 – 102	96,5	102,5	6	12
103 – 108	102,5	108,5	7	14
109 – 114	108,5	114,5	11	22
115 – 120	114,5	120,5	13	26
121 – 126	120,5	126,5	6	12
127 – 132	126,5	132,5	5	10
133 – 138	132,5	138,5	2	4
Jumlah			50	100

\*Sumber: Data diolah tahun 2015



**Gambar IV.3**  
**Grafik Histogram Variabel X2 (Iklim Kerja)**

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel lingkungan sekolah adalah sebesar 13 yang terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu antara 115-120 dengan frekuensi relative sebesar 26%, sedangkan frekuensi terendah sebesar 2 yang terletak pada kelas interval ke-7 (tujuh) yaitu antara 133 - 138 dengan frekuensi relative sebesar 4%.

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa guru SMAN 9, memiliki kinerja guru yang cukup baik, karena 26 guru memiliki skor efikasi diri di atas rata-rata, sedangkan sebanyak 24 guru memiliki skor kinerja guru di bawah rata-rata. Indikator iklim kerja paling tinggi adalah aspek sosial pada sub indikator memiliki rasa kebersamaan. Sedangkan indikator yang paling rendah aspek sosial dengan sub indikator berkomunikasi baik dengan semua pihak.

Dalam penelitian ini, data terlebih dahulu dianalisis dengan uji persyaratan analisis yang bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dan menguji linearitas.

1. Uji Persyaratan Analisis

- a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kormogorov-Smirnov dan normal probably plot. Uji normalitas dengan menggunakan uji Kormogorov-smirnov memiliki tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas dengan menggunakan normal probably plot memiliki kriteria jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Table IV.10**  
**Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,99555548
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,579
Asymp. Sig. (2-tailed)		,891

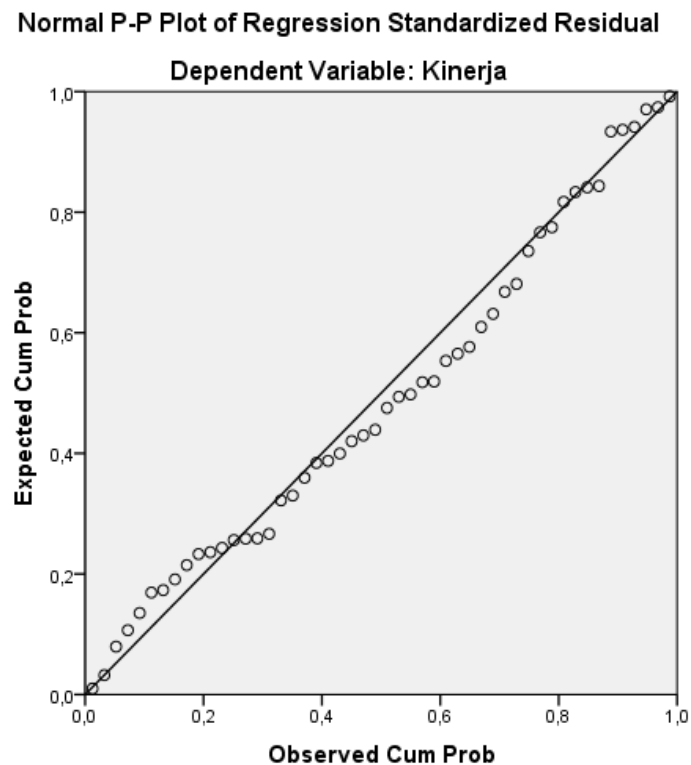
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

\*Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS 20.0 menyatakan bahwa data semua variabel berdistribusi normal, ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,891, tingkat signifikansi ini  $> 0,05$ . Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan metode statistic.

Selain dengan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat dengan normal probably plot.



**Gambar IV.4**  
**Normal Probably Plot**

Dari gambar di atas, dapat terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berganda bersifat linier atau tidak.

Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai signifikansi antara variabel efikasi diri ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 0,071 lebih besar dari 0,05 (uji signifikansi  $>0,05$ ) maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel efikasi diri ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja guru ( $Y$ ).

**Tabel IV.11**  
**Uji Linearitas Efikasi Diri ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y)**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Efikasi Diri	Betw	(Combined)	2904.038	23	126.263	3.131	.003
	een	Linearity	1281.704	1	1281.704	31.782	.000
	Grou	Deviation from	1622.334	22	73.742	1.829	.071
	ps	Linearity					
	Within Groups		1048.542	26	40.329		
al			3952.580	49			

Sumber : Data Diolah tahun 2015

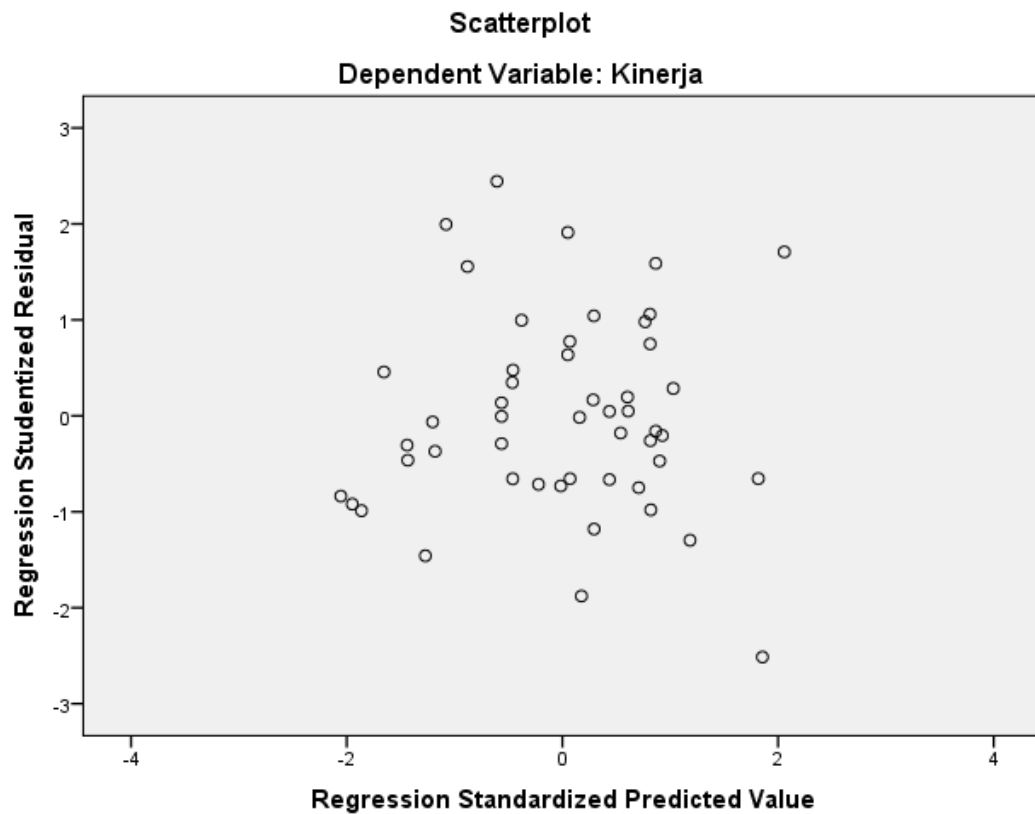
Begitu pun nilai signifikansi antara variabel efikasi iklim kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,357 lebih besar dari 0,05 (uji signifikansi  $> 0,05$ ) maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel iklim kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja guru (Y). Hasil terhadap uji linieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.12**  
**Uji Linearitas Iklim Kerja dengan Kinerja Guru**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Iklim Kerja	(Combined)	2190.580	23	95.243	1.405	.200
	Linearity	464.243	1	464.243	6.850	.015
	Between Groups Deviation from	1726.337	22	78.470	1.158	.357
	Linearity					
	Within Groups	1762.000	26	67.769		
	Total	3952.580	49			

Sumber : Data Diolah tahun 2015

Selain melakukan compare means, uji linearitas juga dapat dilihat dari hasil scatterplot of residual dengan menggunakan SPSS. Yaitu sebagai berikut:



**Gambar IV.5**  
**Scatterplot of Residual untuk Uji Linieritas**

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik peneyebaran terletak antara -2 dan +2, hal ini menyatakan bahwa asumsi linieritas antara efikasi diri, iklim kerja, dan kinerja guru.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terdapat hubungan linear yang sempurna

atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

**Tabel IV.13**

**Koefisien Regresi Linier**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.470	17.764		1.715	.093		
Efikasi Diri	.598	.129	.531	4.623	.000	.979	1.022
Iklm Kerja	.242	.104	.266	2.313	.025	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja

\*Sumber: Data diolah tahun 2015

Dari tabel koefisien regresi linier dapat diketahui nilai tolerance dari efikasi diri dan iklim kerja adalah 0,979 yang berarti lebih dari 0,1 dan VIF sebesar 1,077 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

**b. Heterokedestisitas**

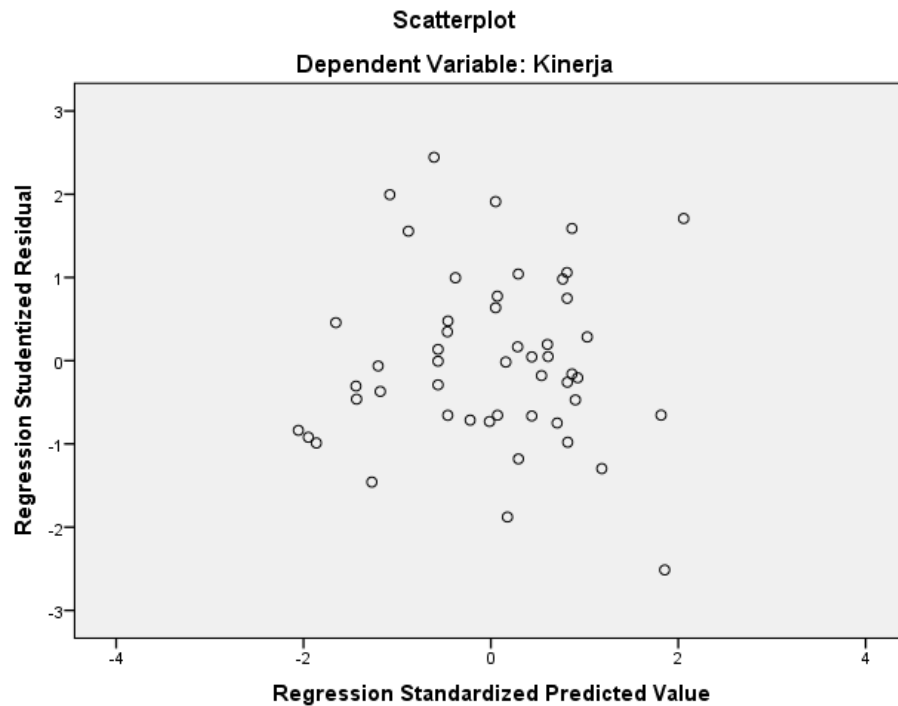
Heterokedestisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedestisitas. Heterokedestisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya yang dapat dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0



pada sumbu Y, maka masalah heterokedestisitas tidak terjadi.

Scatterplot dapat dilihat pada output regresi di bawah ini:



**Gambar IV.6**

### **Scatterplot of Residual untuk Uji Linieritas**

Berdasarkan scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

### **3. Analisis regresi linier berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk diramalkan variabel terikat jika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dibawah ini adalah hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

**Tabel IV.14**  
**Tabel Regresi Linear**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	30.470	17.764	
Efikasi Diri	.598	.129	.531
Iklim Kerja	.242	.104	.266

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada table di atas, sehingga dapat diperoleh persamaan liniernya sebagai berikut:

$$Y = 30,470 + 0,598X_1 + 0,242X_2$$

Berdasarkan tabel koefisien di atas, nilai konstanta (a) sebesar 30,470, artinya jika efikasi diri dan iklim kerja 0, maka kinerja guru nilainya 30.470. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,598, artinya jika iklim kerja bernilai tetap dan efikasi diri ditingkatkan 1, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,598. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,242, artinya jika efikasi diri tetap dan iklim kerja ditingkatkan 1, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,242.

a. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi simultan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Perhitungan untuk mencari nilai dari regresi simultan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Perhitungan untuk mencari nilai dari regresi simultan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel IV.15**  
**Tabel Regresi Linear ( $f_{hitung}$ )**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1554.628	2	777.314	15.235	.000 <sup>b</sup>
Residual	2397.952	47	51.020		
Total	3952.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Efikasi Diri

\*Sumber: Data diolah tahun 2015

Perhitungan dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat F hitung sebesar 15,235. F kritis dapat dicari pada table statistic pada signifikansi 0,05  $df = k-1$  atau  $3-1 = 2$ , dan  $df = n-k$  atau  $50-3 = 47$ . Didapat F table sebesar 3,20. Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan iklim kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja guru.

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**Tabel IV.16**  
**Tabel Regresi Linear ( $t_{hitung}$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.470	17.764		1.715	.093
Efikasi Diri	.598	.129	.531	4.623	.000
Iklim Kerja	.242	.104	.266	2.313	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 1) Pengujian $X_1$ terhadap Y

Berdasarkan hasil output di atas  $t_{hitung}$  untuk efikasi diri sebesar 4.623 atau  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 atau 5% dengan  $df = n-k-1$  atau  $50-2-1 = 47$ , dapat diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,677. Dapat diketahui  $t_{hitung} (4.623) > t_{tabel} (1,677)$  maka  $H_0$  ditolak yang dapat disimpulkan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru

#### 2) Pengujian $X_2$ terhadap Y

Berdasarkan hasil output di atas  $t_{hitung}$  untuk iklim kerja sebesar 2.313 atau  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 atau 5% dengan  $df = n-k-1$  atau  $50-2-1 = 47$ , dapat diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,677. Dapat diketahui  $t_{hitung} (2.313) > t_{tabel} (1,677)$  maka  $H_0$  ditolak yang dapat disimpulkan bahwa iklim kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru

### 4. Uji Koefisien Korelasi

#### a. Korelasi parsial lebih dari dua variabel

Korelasi parsial merupakan koefisien korelasi antara dua variabel apabila variabel lainnya konstan (sebagai variabel control), pada hubungan yang melibatkan variabel bebas.

##### 1) $X_2$ terhadap Y, apabila $X_1$ tetap

Perhitungan uji korelasi parsial antara variabel Iklim Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) apabila variabel Efikasi Diri

(X1) tetap dapat ditampilkan menggunakan output dari SPSS pada tabel berikut

**Tabel IV.17**

**Uji Korelasi Parsial antara X2 terhadap Y apabila X1 tetap**

Correlations			Kinerja	Iklm Kerja	Efikasi Diri
-none <sup>a</sup>	Kinerja	Correlation	1.000	.343	.569
		Significance (1-tailed)	.	.007	.000
		Df	0	48	48
	Iklm Kerja	Correlation	.343	1.000	.145
		Significance (1-tailed)	.007	.	.157
		Df	48	0	48
	Efikasi Diri	Correlation	.569	.145	1.000
		Significance (1-tailed)	.000	.157	.
		Df	48	48	0
Efikasi Diri	Kinerja	Correlation	1.000	.320	
		Significance (1-tailed)	.	.013	
		Df	0	47	
	Iklm Kerja	Correlation	.320	1.000	
		Significance (1-tailed)	.013	.	
		Df	47	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

\*Sumber: Data diolah tahun 2015

Dari perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi iklim kerja pada saat zero order (tanpa variabel control) sebesar 0,343. Sedangkan setelah variabel efikasi diri dikendalikan dikendalikan, koefisien korelasi menjadi sebesar 0,320, iklim kerja mengalami penurunan nilai dari 0,343 menjadi 0,320.

Hubungan antara iklim kerja dan kinerja guru pada saat efikasi diri dibuat tetap adalah sebesar 0,320. Karena nilainya mendekati 0, maka hubungannya bersifat lemah. Sedangkan tanda positif pada koefisien korelasi iklim kerja menandakan bahwa antara iklim kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang

positif. Artinya jika iklim kerja meningkat, maka kinerja guru akan meningkat juga.

2) X1 terhadap Y, apabila X2 tetap

Perhitungan uji korelasi parsial antara variabel Efikasi Diri (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) apabila variabel iklim kerja (X2) tetap dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.18**  
**Uji Korelasi Parsial antara X1 terhadap Y apabila X2 tetap**

Correlations			Kinerja	Efikasi Diri	Iklim Kerja
Control Variables					
-none <sup>a</sup>	Kinerja	Correlation	1.000	.569	.343
		Significance (1-tailed)	.	.000	.007
		Df	0	48	48
	Efikasi Diri	Correlation	.569	1.000	.145
		Significance (1-tailed)	.000	.	.157
		Df	48	0	48
	Iklim Kerja	Correlation	.343	.145	1.000
		Significance (1-tailed)	.007	.157	.
		Df	48	48	0
Iklim Kerja	Kinerja	Correlation	1.000	.559	
		Significance (1-tailed)	.	.000	
		Df	0	47	
	Efikasi Diri	Correlation	.559	1.000	
		Significance (1-tailed)	.000	.	
		Df	47	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

\*Sumber: Data diolah tahun 2015

Dari perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi efikasi diri pada saat zero order (tanpa variabel control) sebesar 0,569. Sedangkan setelah variabel iklim kerja dikendalikan menjadi sebesar 0,559, koefisien korelasi efikasi diri mengalami penurunan nilai dari 0,569 menjadi 0,559 setelah iklim kerja menjadi variabel control.

Hubungan antara efikasi diri dan kinerja guru pada iklim kerja dibuat tetap adalah sebesar 0,559. Karena nilainya mendekati 0, maka hubungannya bersifat lemah. Sedangkan tanda positif pada koefisien korelasi efikasi diri manandakan bahwa antara efikasi diri dan kinerja guru memiliki hubungan yang positif. Artinya jika efikasi diri meningkat, maka kinerja guru akan meningkat dan sebaliknya.

b. Korelasi simultan

Uji korelasi simultan merupakan angka yang menunjukkan keeratan hubungan dan arah hubungan antar dua variabel atau lebih variabel secara bersama-sama dengan variabel lain.

**Tabel IV.19**

**Summary**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.368	7.143

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

\*Sumber: Data diolah tahun 2015

Untuk mengukur derajat hubungan antara variabel efikasi diri (X1), iklim kerja (X2), dan hasil belajar (Y). Berdasarkan output SPSS di table IV.10 Summary, dapat diketahui nilai R sebesar 0,627 berarti nilai R termasuk kategori (0,60 – 0,79), maka keeratan hubungan antara efikasi diri (X1), iklim kerja (X2), dan kinerja guru(Y) tergolong kuat.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel terikat.

Dari table Summary diatas dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  atau pengaruh antara efikasi diri dan iklim kerja dengan kinerja guru sebesar 0,393. Jadi kemampuan dari variabel efikasi diri dan iklim kerja untuk menjelaskan kinerja guru secara simultan sebesar 39,3%

## B. Pembahasan

Hubungan antara efikasi diri dan iklim kerja dengan kinerja guru pada penelitian ini memiliki persamaan regresi  $Y = 30,470 + 0,598X_1 + 0,242X_2$ . Persamaan regresi ini memiliki arti yaitu nilai konstanta (a) sebesar 30,470, artinya jika efikasi diri dan iklim kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya positifnya 30,470. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,598, artinya jika iklim kerja bernilai tetap dan efikasi diri ditingkatkan 1, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,598. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,242, artinya jika nilai efikasi tetap dan iklim kerja ditingkatkan 1, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,242.

Dari perhitungan uji koefisien regresi simulatan dengan menggunakan SPSS menyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . dapat dilihat F hitung sebesar 15,235 dengan F table sebesar 3,20. Artinya adalah efikasi diri dan iklim kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja guru.



Sedangkan perhitungan uji koefisien regresi parsial antara variabel efikasi diri dan kinerja guru dengan menggunakan SPSS menyatakan bahwa  $t_{hitung} (4,623) > t_{tabel} (1.677)$  sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru. Sedangkan untuk variabel iklim kerja dan kinerja guru dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} (1.677)$  sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak. Jadi kesimpulannya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru.

Efikasi diri dan iklim kerja dengan kinerja guru memiliki nilai korelasi sebesar 0,627 yang berarti bahwa hubungan efikasi diri dan iklim kerja dengan kinerja guru adalah sedang dan kemampuan dari variabel efikasi diri dan iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 39,3%.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi antara efikasi diri dengan kinerja guru adalah pengaruh yang positif. Artinya jika efikasi diri meningkat, maka kinerja guru akan meningkat dan sebaliknya. Hal ini dipengaruhi oleh, semakin besar efikasi diri guru maka akan semakin baik kinerja guru.

Koefisien korelasi antara iklim kerja dengan kinerja guru adalah pengaruh yang positif, artinya jika iklim kerja baik, maka kinerja guru akan meningkat dan sebaliknya. Hal ini dipengaruhi oleh, semakin baik iklim kerja yang dialami guru maka akan semakin baik juga kinerja guru.

Efikasi diri dan iklim kerja dengan kinerja guru memiliki nilai nilai R sebesar 0,627 berarti nilai R termasuk kategori (0,500 – 0,699), maka keeratan hpengaruh antara efikasi diri (X1), iklim kerja (X2), dan kinerja guru (Y) tergolong sedang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumari, Md. Yudana dan IGK. A. Sunu program studi Administrasi Pendidikan program pascasarjana universitas pendidikan ganesha dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja teradap kinerja guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar”, yang menghasilkan koefisien korelasi  $r_{y123} = 0,773$ , dan koefisien determinasi sebesar  $r^2_{y123} = 0,598$  atau 59,8%. Selain itu, penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Made Krisna Andi Putra, Iyus Akhmad Haris, dan Made Ary Meitriana dengan judul “pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru”, yang menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,299 atau 29,9%. dan menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Apabila efikasi diri meningkat dan iklim kerja yang baik, maka kinerja guru juga akan meningkat. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh I Putu Agus Putra Apriana, I Nyoman Natajaya, I Made Yudana Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia dengan judul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 1 Mengwi”, terdapat kontribusi iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 29,7%, terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja sekolah, dan kecerdasan

emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 56,5%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Terdapat beberapa keterbatasan yang muncul dalam kegiatan penelitian ini, antara lain:

1. Keterbatasan populasi, karena pada penelitian ini peneliti menggunakan *teknik sampling jenuh* atau *sensus*. Sensus adalah teknik menentukan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. SMA Negeri 9 Jakarta, sehingga hasil yang diperoleh tidak bersifat universal.
2. Keterbatasan variabel, pada penelitian kali ini peneliti hanya menggunakan dua variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu efikasi diri dan iklim kerja. Sehingga dengan demikian, hasil dari penelitian ini hanya menggambarkan sebagian pengaruhnya terhadap kinerja guru dikarenakan banyaknya variabel bebas lain yang mempengaruhinya.
3. Secara metodologis penelitian ini telah mengikuti prosedur ilmiah yang berlaku. Namun peneliti menyadari masih ada kelemahan-kelemahan yang terdapat didalamnya. Bisa jadi dalam hal jumlah sampel dan teknik pengambilan sampelnya, instrumennya atau hal-hal lain yang luput dari control atau ketelitian peneliti dan keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk meneliti lebih dalam.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan temuan fakta dari penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya tentang pengaruh antara efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMAN 9 Jakarta Timur, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dengan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa jika efikasi diri meningkat, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh positif antara iklim kerja dengan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa jika iklim kerja baik, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik efikasi diri dan iklim kerja, maka semakin baik kinerja guru, dan sebaliknya.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMAN 9 Jakarta Timur. Efikasi diri dan iklim kerja yang diperoleh dalam pekerjaan seorang guru ternyata mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, diketahui bahwa implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui skor dimensi efikasi diri yang paling tinggi adalah magnitude (keyakinan diri) pada indikator meyakini profesi guru yang dijalankan. Hal ini berarti efikasi diri yang paling besar dalam individu seorang guru adalah keyakinan terhadap profesi guru. Sedangkan dimensi yang paling rendah generality dengan indikator bertanggung jawab terhadap tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang masih kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas di sekolah.
2. Iklim kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor dimensi paling tinggi adalah pada ekologi/fisik dengan indikator kebersihan dan keindahan lingkungan. Sedangkan skor dimensi paling rendah adalah budaya dengan indikator menjalankan tata tertib sekolah. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru dan warga sekolah selalu menjaga kebersihan dan keindahan sekolah demi menunjangnya proses KBM. Namun masih terdapat beberapa guru yang kurang peduli terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah.
3. Efikasi diri dan iklim kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Pengaruh antara kedua faktor tersebut yaitu sebesar 39,3%, dan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor lain tersebut juga harus dimiliki oleh setiap

individu seorang guru disamping kedua faktor yang telah dibahas dalam penelitian ini agar upaya meningkatkan kinerja guru bisa tercapai.

### **C. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, dapat di rumuskan beberapa saran. Perumusan saran penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan efikasi diri dan iklim kerja sehingga kinerja guru pada SMAN 9 Jakarta Timur dapat diwujudkan dan dapat ditingkatkan.

1. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu dalam perbaikan efikasi diri akan meningkatkan kinerja guru. Kepada guru SMAN 9 Negeri Jakarta untuk meningkatkan efikasi diri misalnya dengan mengikuti seminar, pelatihan atau program pengembangan kompetensi guru, maka diharapkan rasa keyakinan terhadap kemampuan diri akan meningkatkan sehingga standar kinerjanya akan menjadi lebih tinggi kinerja guru akan menjadi lebih baik. Selain itu, dalam meningkatkan kinerja juga dipengaruhi oleh iklim kerja, pihak-pihak yang ada di sekolah bersama-sama bersinergi mewujudkan iklim kerja yang kondusif, dengan berhubungan yang harmonis, mengembangkan pola komunikasi berbagai arah, serta menciptakan dan mengembangkan cara berpikir positif, kreatif dan inovatif, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Guru diharapkan mampu untuk meningkatkan komunikasi yaitu terfokus pada melaksanakan layanan bimbingan belajar. Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu dalam

meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah hendaknya dapat memberikan arahan dan mengatur peran-peran yang harus dilakukan oleh seorang guru, melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, mendengarkan saran dan pendapat guru, memberikan motivasi, melakukan interaksi dan melibatkan peran guru sehingga guru dapat menunjukkan kinerjanya dengan lebih baik lagi. Selain itu, guru juga sebaiknya memberikan ketersediaan waktunya dengan membuat jadwal bimbingan bagi siswa yang mengalami kesulitan dalam menerima pelajaran.

3. Guru diharapkan mampu untuk meningkatkan *generality* dalam diri setiap guru yaitu terfokus pada bertanggung jawab terhadap tugas. Guru dalam meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yaitu dengan kepala sekolah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor dengan membuat program supervisi serta melaksanakan sesuai dengan program yang telah direncanakan misalnya dengan perlu ditambahkan sikap kompetitif dikalangan guru seperti dengan cara memberikan keteladanan dalam bekerja, mengapresiasi atau dengan pemberian reward, sebab perbandingan kemampuan guru satu dengan yang lainnya akan lebih meningkatkan rasa tanggungjawab yang dimiliki setiap guru.
4. Guru diharapkan mampu untuk meningkatkan Budaya dalam diri setiap guru yaitu terfokus pada menjalankan tata tertib sekolah. Kepala sekolah memberikan program tindak lanjut terhadap seluruh warga sekolah yang melanggar tata tertib seperti memberlakukan sistem point bagi setiap yang melanggar demi terciptanya iklim yang kondusif. Penekanan kepada guru

atas tugas utamanya yaitu mendidik dan mengajar peserta didik disekolah, guru menyadari bahwa salah satu tugas pendidikan dan pengajaran di sekolah adalah mewariskan dan mempertahankan nilai dan kebiasaan-kebiasaan untuk menaati tata tertib yang berlaku di sekolah untuk menegakkan disiplin yaitu menegur dan menindaklanjuti apabila mengetahui pelanggaran yang terjadi. Guru BK sebaiknya membuat data dan grafik untuk perkembangan siswa yang bermasalah sehingga dapat dibuat kebijakan dan tidak terjadi pelanggaran yang sama.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2007. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2000. **Performance Management: Key Strategies and Practical Guidlines**. Dover, NH: Kogan Page Limited.
- Barnawi dan Muhammad Arifin. **Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional**. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Baron, Robert A. dan Bryne, Donn. 2007. **Social Psychology: Understanding Human Interaction**. United States: Allyn and Bacon.
- Baron Robert A. dan Greenberg, Jerald. 1990. **Behavior in Organizations**, United States: Allyn and Bacon.
- Cherrington, David J. 1994. **Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance**. United States of America: Allyn and Bacon.
- Colquitt , Jason A., Lepine, Jeffery, A. dan Wesson, Michael, J. 2009. **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. New York: McGraw-Hill.
- Sunyoto Danang. 2013. **Perilaku Organisasi**. jogjakarta: CAPS.
- George dan M. Jennifer. 2001. **Understanding and Managing Organizational Behavior**. United States: Addison Wesley Publishing Company, Inc.
- Ghozali, Imam. 2009. **Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS17**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2008. **Organizational Behavior and Management**. New York: McGrowhill.
- Kreitner, Robert dan Knicki, Angelo. 2010. **Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert dan Knicki, Angelo. 2008. **Organizational Behavior: Eight Behavior**. New York: McGraw-Hill

- Luthans, Fred. 2008. **Organizational Behavior**. New York: McGrawHill, Inc.
- P, Sudarmanto, S.I. 2006. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Printich, Paul R. 2002. **Motivation In Education Theory, Research and Application 2nd edition**. New Jersey: Merill Prentice Hall.
- Priyatno, Duwi. 2009. **SPSS Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate**. Yogyakarta : Gava Media.
- Ratus, Spencer A. 2008. **Psychology: Concept and Connection**. Canada: Transcontinental-Beauceville.
- Robbins, Stephen P. 2005. **Organizational Behavior Concepts: Contreversies an Application** New Jersey: Englewood Cliffs.
- Shani, A.B. et.al. 2009. **Behavior In Organization: An Experiential Approach**. New York: McGraw-Hill.
- Sudjana. 2002. **Metode Statistika**. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2008. **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra,Uhar.2013.**Administrasi Pendidikan**.Bandung:PT.Refika Aditama.
- Supardi. 2013. **Kinerja Guru**. Jakarta: PT RajaGrafinfo Persada.
- Susetyo, Budi. 2009. **Statistika**. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI.
- Undang-Undang SISDIKNAS No.20. TH. 2003. 2005. Jakarta: Sinar Grafika.
- Uno, Hamzah B. dan Lamatenggo, Nina. 2012. **Teori Kinerja dan Pengukurannya**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veitzhal , Rivai. 2011. **Performance Appraisal**. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2013. **Perilaku dalam Organisasi**. Depok: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2007. **Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2012. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.

## B. Jurnal / Penerbitan Berkala

Analisa. 2013. **Jurnal Pengkajian Masalah Sosial Keagamaan**. Semarang: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama.

## C. Internet

Muttya, Andi. 2013. Liputan 6. **<http://news.liputan6.com/read/735950/sekitar-30-gedung-sekolah-di-jakarta-tak-layak-pakai>** diakses pada tanggal 17 Maret 2015 pukul 21.41

Srinovita, Yulya. 2014. Wajah Pendidikan Indonesia. Kantor berita pendidikan. **<http://kantorberitapendidikan.net/wajah-pendidikan-indonesia>** diakses pada tanggal 17 Maret 2015 pukul 21.41

Wahyu. 2014. Berita Buruk Pendidikan Indonesia. Kompas. **<http://edukasi.kompas.com/read/2014/12/02/18365971/Berita.Buruk.Pendidikan.Indonesia>**, diakses pada tanggal 8 Februari 2015 pukul 09.41

## **Lampiran – lampiran**

## Lampiran 1

### Data Identitas Guru SMAN 9 Jakarta

No	Nama	NIP	TTL	Pend /Gol	Mata Pelajaran	Masa Kerja
1	Budi Susilo	196005091989021001	Subang, 9 Mei 1960	S2/ IV b	Biologi	26 th
2	Sarwiyoto	196407171992031007	Purworejo, 17 juli 1964	S2/ IV b	Sejarah	23 th
3	Heni Hendriyati Mawardana	196007031984032006	Cirebon, 3 Juli 1960	S1/ IV a	Kimia	31 th
4	Endang Wibhawati	195710161983122001	Ujung Pandang, 16 Oktober 1957	S1/ IV a	Kimia	4 th
5	Reny Fadjariani	196012071986022001	Jakarta, 7 Desember	S1/ IV a	Kimia	29 th
6	Yusminarto	195806161988031004	Yogyakarta, 16 Juni 1958	S1/ IV a	Seni Budaya	27 th
7	Jumanto	195810101990031008	Sragen, 1 Oktober	S2/ IV a	Sosiologi	24 th
8	Susilo	195602081981031007	Purbalingga, 8 Februari 1956	S2/ IV a	Olahraga	34 th
9	Rusdi	196406051990021001	Brebes, 5 Juni 1964	S1/ IV a	B.Indo	25 th
10	Titin Surti Kustinah	196608121992032007	Jakarta, 12 Agustus 1966	S2/ IV a	B.Indo	23 th
11	Agus	196408061993031011	Menanga Besar, 6 Agustusd 1964	S2/ IVa	PKN	22 th
12	Setyawati	196611231994032002	Karanganyar, 23 November 1966	S1/ IVa	MTK	21 th
13	Sutarno	196805031993031007	Cilacap, 3 Mei 1968	S1/ IVa	B.Indo	22 th
14	Titi Masdawarti	196112311986022021	Batu Sangkar, 31 Desember 1961	S1/ IVa	Ekonomi	29 th
15	Elfitriana Kaspay	196402151990032002	Pekanbaru, 15 Februari 1964	S1/ IVa	B.Indo	25 th
16	Kamariah	196204021992032003	Tanru Tedong, 2 April 1962	S1/ IVa	PAI	23 th
17	Sri Sulastuti	196011031997032001	Jakarta, 3 November 1960	S1/ IVa	B.inggris	18 th
18	Slamet Subekti	196406011997031003	Trenggalek, 1 Juni 1964	S1/ IVa	Ekonomi	18 th
19	Santosa	196403011997021001	Sukoharjo, 1 Maret 1964	S1/ IVa	B.France	18 th
20	Dewi Setyawati	196501011997022003	Jakarta, 1 Januari 1965	S1/ IVa	BK	18 th

No	Nama	NIP	TTL	Pend /Gol	Mata Pelajaran	Masa Kerja
21	Achmad Suparman	196609051997031001	Jakarta, 5 September 1966	S2/IVa	BK	18 th
22	Rita Piola	196708151997032001	Jakarta, 16 Agustus 1967	S1/IVa	Geografi	18 th
23	Martono	196708311997031002	Magetan, 31 Agustus 1967	S1/IVa	BK	18 th
24	Penina Sinambela	196808091997032001	Tapanuli, 9 Agustus 1968	S1/IVa	Fisika	18 th
25	Casikin Icuk Yunadi	196911141997031006	Kuningan, 14 November 1969	S2/IVa	PKN	18 th
26	Entin Maryani	196903101997022002	Padang Panjang, 10 Maret 1969	S1/IVa	Sejarah	18 th
27	Heru Kuncahyo	197108021997031005	Trenggalek, 2 Agustus 1971	S2/IVa	Fisika	18 th
28	Sri Wahyuni	196704271997032004	Malang, 27 April 1967	S1/IVa	Biologi	18 th
29	Suhatono	196601031998021002	Pacitan, 3 Januari 1966	S1/IVa	B.Indo	17 th
30	Budi Darmo	196512271998021002	Brebes, 27 Desember 1965	S1/IVa	Fisika	17 th
31	Suharti	196603141994122001	Pati, 4 Maret 1966	S1/IIIId	Ekonomi	17 th
32	Evi Sofiaty	197005041993012003	Jakarta, 4 Mei 1970	S1/IIIId	Biologi	19 th
33	Selani	197003252000031002	Kebumen, 25 Maret 1970	S1/IIIId	B.Ingggris	11 th
34	Fabianus Sujaryanto	196801211993011001	Kulon Progo, 21 Januari 1968	S1/IIIc	Biologi	22 th
35	Sri Daryanto	195504221986041001	Jakarta, 22 April 1955	S1/IIIc	B.Ingggris	28 th
36	Sri Yuni Hastuti	196206272007012002	Surakarta, 27 Juni 1962	S1/IIIb	PAK	19 th
37	Rohmatulloh	196808172007011068	Sukabumi, 17 Agustus 1968	S1/IIIb	PAI	19 th
38	Hardi Pranowo	196302112008011001	Mojokerto, 11 Februari 1963	S2/IIIb	MTK	7 th
39	Kania Purnama	197011272008012018	Subang, 27 November 1970	S1/IIIa	Kimia	7 th
40	Ratna Situn	196712272008012015	Jakarta, 27 Desember 1967	S1/IIIa	BK	7 th
41	Imran	197007202008011019	Bima, 20 Juli 1970	S1/IIIa	MTK	7 th

No	Nama	NIP	TTL	Pend /Gol	Mata Pelajaran	Masa Kerja
42	Mariasih		Jakarta, 5 Maret 1962	S2	PKN	10 th
43	Hasan Basri		Brebes, 18 Desember 1972	S1	TI&K	10 th
44	Ramli		Jakarta, 12 Agustus 1980	S1	Olahraga	8 th
45	Eko Purwodiono		Jakarta, 15 Agustus 1970	S1	Geografi	10 th
46	Syamsul Bahri		Jakarta, 29 Desember 1981	S1	Olahraga	9 th
47	Susilowati		Jakarta, 25 Mei 1976	S1	TI&K	14 th
48	Joko Novariant		Jakarta, 1 Agustus 1977	S1	MTK	12 th
49	Dwi Devitasari		Jakarta, 14 Maret 1978	S1	Fisika	9 th
50	Sofyan Hadi		Jakarta, 12 April 1978	S1	B.Ingggris	9 th

### 1. Jumlah Guru

Sampel penelitian ini sebesar 50 orang responden, terdapat 41 guru PNS dan 9 guru honorer

#### Data Guru di SMAN 9

No	Status Keguruan	Jumlah
1	PNS	41
2	Honorer	9
Jumlah		50

Sumber: Data diolah tahun 2015

Dari data diatas dapat dilihat jika jumlah persentase responden guru PNS 82%, sedangkan guru honorer berjumlah 18%.

### 2. Jenis Kelamin Responden

Sampel penelitian ini sebesar 50 orang responden, terdapat 27 Laki-laki dan terdapat 23 Perempuan.

### Data Gender Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – Laki	27
2	Perempuan	23
Jumlah		50

Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jika jumlah persentase responden laki laki sebesar 54% sedangkan wanita berjumlah 46 %.

### 3. Usia Responden

Usia responden terbagi menjadi 4 kategori yaitu <30 tahun, 31-40 tahun, 41- 50 tahun, 51- 60 tahun.

### Data Usia Responden

No	Kisaran Usia ( tahun)	Jumlah ( orang)
1	31-40	6
2	41-50	23
3	51-60	21
Jumlah		50

Sumber : Data diolah tahun 2015

data diatas dapat terlihat jumlah guru dengan usia 31 – 40 yaitu 12%, guru dengan usia 41 – 50 yaitu 46% dan guru dengan usia 51 – 60 yaitu 42%.

### 4. Pendidikan Responden

Sampel penelitian ini juga dilihat dari pendidikan responden dengan kriteria jenjang pendidikan S1 dan S2.



### Data Pendidikan Responden

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	S1	38
2	S2	12
Jumlah		50

Sumber : Data diolah tahun 2015

Dari tabel diatas dapat terlihat data persentase guru dengan lulusan S1 sebesar 76% sedangkan guru dengan lulusan S2 24%.

#### 5. Alamat Responden

Sampel penelitian berdasarkan Alamat responden yang terbagi atas beberapa wilayah yaitu Jakarta timur, Jakarta Utara, Jakarta Selatan, Jakarta Pusat, Jakarta Barat, Bekasi, Depok, tangerang.

### Data Tempat Tinggal Responden

No	Pembagian Alamat	Jumlah
1	Jakarta Timur	21
2	Jakarta Barat	2
3	Jakarta Pusat	8
4	Jakarta Selatan	3
5	Jakarta Utara	4
6	Bekasi	5
7	Depok	5
8	Tangerang	2

Sumber : Data diolah 2015

Dari tabel diatas dapat terlihat pembagian alamat responden terbanyak pada daerah Jakarta timur.

#### 6. Tanggungan Keluarga

Sampel penelitian melihat juga berapa tanggungan keluarga yang terdiri dari anak yang terbagi 0, 1-2, 3-4, >5.

**Data Tanggungan Responden**

No	Jumlah Tanggungan ( orang)	Jumlah (orang)
1	0	3
2	1-2	17
3	3-4	26
4	>5	4
Jumlah		50

Sumber : Data diolah tahun 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah tanggungan 0 sebanyak 6% %, 1-2 orang sebesar 34%, 3-4 orang sebesar 52 %, >5 orang sebesar 8%, Tanggungan keluarga dapat dilihat dengan banyaknya jumlah tanggungan akan mendorong kemauan bekerja responden.

## Lampiran 2

### Surat Keterangan Penelitian SMA Negeri 9 Jakarta



**SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 9**

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 561 / - 1.851.65

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Dra.NIKEN IRIANTI, M.Pd
NIP/NRK	:	196306041988032018/139653
Jabatan	:	KEPALA SEKOLAH
Unit Kerja	:	SMA Negeri 9 Jakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	<b>ARIF TRI WAHYUDI</b>
NIM	:	8105112257
Nomer HP	:	081808384191
Program Studi	:	Pendidikan Ekonomi
Fakultas	:	Ekonomi
Jenjang Pendidikan	:	S-1


Menerangkan bahwa nama tersebut telah melaksanakan penelitian di SMA Negeri 9 Jakarta dalam rangka persiapan penyusunan karya Ilmiah/Tesis sebagai salah satu syarat penyelesaian Studi Sarjana di Universitas Negeri Jakarta dengan judul :

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 9 JAKARTA TIMUR**

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari terjadi kekeliruan, maka akan dilakukan perbaikan atau surat keterangan ini dinyatakan batal.

Jakarta, 09 Juni 2015



KEPALA SEKOLAH,



Dra. NIKEN IRIANTI, M.Pd  
NIP.196306041988032018

### Lampiran 3

#### Surat Permohonan Izin Penelitian SMA Negeri 9 Jakarta

 <p><i>Building Future Leaders</i></p>	<b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN</b> <b>UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA</b> Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220 Telp/Fax.: Rektor (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982, BAUK: 4750930, BAAK: 4759081, BAPSI: 4752180 Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486 Laman : www.unj.ac.id	
	<hr/>	
Nomor : 0482/UN39.12/KM/2015 Lamp. : - Hal : Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi	5 Februari 2015	
Yth. Kepala SMA Negeri 9 Jakarta		
Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :		
Nama : Nomor Registrasi : No. Telp/HP : Program Studi : Fakultas : Untuk Mengadakan :	Arif Tri Wahyudi 8105112257 081808384191 Pendidikan Ekonomi Ekonomi Penelitian Untuk Skripsi	
Di :	SMA Negeri 9 Jakarta, Jl. SMU 9, Halim Perdana Kusuma, Jakarta Timur	
Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul : <b>"Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Jakarta"</b>		
Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.		
		Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan,  Syaifullah NIP. 195702161984031001
Tembusan : 1. Dekan Fakultas Ekonomi 2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi		

## Lampiran 4

## Nilai UN IPA dan IPS SMA Jakarta Timur

IPA

UN

DAFTAR SEKOLAH SMA NEGERI BERDASARKAN JUMLAH NILAI  
UJIAN NASIONAL SMA/MA TAHUN PELAJARAN 2013/2014

Provinsi : 01 - DKI JAKARTA

Kota/Kab. : 05 - KOTA JAKARTA TIMUR

NO.	KD. SEK	NAMA SEKOLAH	STS SEK	JUMLAH			MATA UJIAN								RANK
				PES	TL	%	BIN	ING	MAT	FIS	KIM	BIO	TOT		
1	05-057	SMA NEGERI 61	N	128	-	-	8.60	8.01	8.58	8.78	7.84	8.32	50.13	1	
2	05-039	SMA NEGERI 81	N	195	-	-	8.56	8.32	8.12	8.57	7.74	8.27	49.58	2	
3	05-155	SMA NEGERI UNGGULAN MOHAMMAD HUSNI THAMREN	N	58	-	-	8.44	8.52	8.17	8.52	7.57	8.17	49.39	3	
4	05-001	SMA NEGERI 39	N	238	-	-	8.50	8.03	7.99	8.53	7.22	8.06	48.33	4	
5	05-036	SMA NEGERI 48	N	200	-	-	8.49	7.82	7.49	8.33	7.23	8.08	47.44	5	
6	05-025	SMA NEGERI 14	N	160	7	4.38	8.45	7.64	7.45	8.16	7.15	7.76	46.61	6	
7	05-051	SMA NEGERI 12	N	120	1	0.83	8.47	7.56	7.69	8.24	6.71	7.87	46.54	7	
8	05-087	SMA NEGERI 21	N	138	1	0.72	8.41	7.81	7.43	7.90	7.10	7.88	46.53	8	
9	05-005	SMA NEGERI 99	N	180	8	4.44	8.42	7.36	7.21	7.89	7.18	7.74	45.80	9	
10	05-058	SMA NEGERI 71	N	160	11	6.88	8.24	7.91	6.89	7.67	7.20	7.31	45.22	10	
11	05-004	SMA NEGERI 98	N	160	8	5.00	8.15	7.31	7.08	7.60	6.86	6.96	43.96	11	
12	05-027	SMA NEGERI 62	N	119	4	3.36	8.23	6.90	7.07	7.63	6.50	7.31	43.64	12	
13	05-038	SMA NEGERI 67	N	181	14	7.73	8.13	7.22	6.44	7.64	7.14	6.78	43.35	13	
14	05-061	SMA NEGERI 103	N	119	11	9.24	8.26	7.13	6.45	7.16	6.77	7.57	43.34	14	
15	05-055	SMA NEGERI 54	N	160	23	14.38	8.12	7.31	6.07	7.26	6.95	6.80	42.51	15	
16	05-006	SMA NEGERI 104	N	117	14	11.97	7.91	7.19	6.61	7.02	6.77	6.68	42.18	16	
17	05-002	SMA NEGERI 58	N	160	20	12.50	8.28	6.58	6.06	6.93	6.83	6.92	41.60	17	
20	05-052	SMA NEGERI 44	N	119	23	19.33	7.80	7.47	5.80	6.91	6.59	6.38	40.95	20	
21	05-003	SMA NEGERI 88	N	80	20	25.00	7.85	6.80	5.95	6.97	6.47	6.33	40.37	21	
22	05-007	SMA NEGERI 105	N	120	20	16.67	8.09	6.31	6.06	6.90	5.91	6.99	40.26	22	
23	05-089	SMA NEGERI 51	N	158	28	17.72	8.01	6.86	5.69	6.77	5.91	6.81	40.05	23	
24	05-054	SMA NEGERI 53	N	114	26	22.81	8.05	6.51	6.25	6.39	5.69	6.91	39.80	24	
25	05-040	SMA NEGERI 113	N	156	42	26.92	8.01	6.55	5.29	6.70	6.35	6.78	39.68	25	
26	05-092	SMA NEGERI 89	N	119	22	18.49	8.01	6.02	5.51	6.93	6.21	6.94	39.62	26	
27	05-026	SMA NEGERI 36	N	159	28	17.61	7.66	6.51	5.98	6.76	6.70	5.85	39.46	27	
28	05-037	SMA NEGERI 64	N	120	33	27.50	7.84	6.41	5.81	6.46	6.35	6.54	39.41	28	
29	05-034	SMA NEGERI 22	N	112	33	29.46	7.72	6.52	5.49	6.71	5.96	6.47	38.87	29	
30	05-127	SMA NEGERI 11	N	76	15	19.74	8.05	6.08	5.31	6.55	6.26	6.62	38.87	29	
31	05-008	SMA NEGERI 106	N	119	59	49.58	7.79	5.87	4.93	6.80	5.96	6.38	37.73	31	
32	05-053	SMA NEGERI 50	N	109	33	30.28	7.71	5.93	5.44	6.12	5.86	6.64	37.70	32	
33	05-028	SMA NEGERI 93	N	120	46	38.33	7.61	5.98	5.96	6.46	5.73	5.94	37.68	33	
34	05-090	SMA NEGERI 31	N	169	79	46.75	7.69	6.44	5.41	6.23	5.62	6.20	37.59	34	
35	05-056	SMA NEGERI 59	N	119	51	42.86	7.90	6.19	4.82	6.49	5.91	6.23	37.54	35	
36	05-093	SMA NEGERI 102	N	64	36	56.25	7.68	5.32	4.63	6.19	6.12	6.43	36.37	36	
37	05-088	SMA NEGERI 9	N	120	60	50.00	7.81	5.80	5.13	5.73	5.81	5.93	36.21	37	
38	05-094	SMA NEGERI 107	N	79	37	46.84	7.75	5.43	4.86	6.04	5.51	6.01	35.60	38	
39	05-091	SMA NEGERI 76	N	78	52	66.67	7.50	5.43	4.51	5.86	4.82	5.38	33.50	39	
40	05-060	SMA NEGERI 100	N	98	75	76.53	7.49	5.41	3.84	4.55	4.60	5.54	31.43	40	



IPS

DAFTAR SEKOLAH SMA NEGERI BERDASARKAN JUMLAH NILAI  
UJIAN NASIONAL SMA/MA TAHUN PELAJARAN 2013/2014

UN

Provinsi : 01 - DKI JAKARTA

Kota/Kab. : 05 - KOTA JAKARTA TIMUR

NO.	KD. SEK	NAMA SEKOLAH	STS SEK	JUMLAH			MATA UJIAN							RANK
				PES	IL	%	BIN	ING	MAT	EKO	SOS	GEO	TOT	
1	05-057	SMA NEGERI 61	N	61	-	-	8.32	8.07	8.83	7.96	7.88	7.95	49.01	1
2	05-039	SMA NEGERI 81	N	37	1	2.70	8.34	7.90	8.46	7.98	7.67	7.77	48.12	2
3	05-036	SMA NEGERI 48	N	112	2	1.79	7.88	7.79	7.78	7.61	7.52	7.76	46.34	3
4	05-001	SMA NEGERI 39	N	152	11	7.24	7.96	7.60	7.84	7.55	7.50	7.71	46.16	4
5	05-087	SMA NEGERI 21	N	72	1	1.39	8.27	7.48	7.72	7.13	7.42	7.51	45.53	5
6	05-051	SMA NEGERI 12	N	107	7	6.54	8.16	7.20	7.71	7.15	7.45	7.76	45.43	6
7	05-025	SMA NEGERI 14	N	112	12	10.71	7.99	7.03	7.32	7.03	7.52	7.32	44.21	7
8	05-058	SMA NEGERI 71	N	157	30	19.11	7.79	7.59	6.76	7.14	7.17	7.69	44.14	8
9	05-005	SMA NEGERI 99	N	139	20	14.39	8.01	6.89	7.01	6.85	7.43	7.61	43.80	9
10	05-038	SMA NEGERI 67	N	136	21	15.44	7.72	7.24	6.69	7.08	7.32	7.46	43.51	10
11	05-027	SMA NEGERI 62	N	107	16	14.95	8.08	6.64	6.63	6.75	7.28	7.70	43.08	11
12	05-061	SMA NEGERI 103	N	150	26	17.33	7.73	7.03	6.78	6.77	7.10	7.56	42.97	12
13	05-006	SMA NEGERI 104	N	136	34	25.00	7.52	7.03	7.06	6.31	7.09	7.71	42.72	13
14	05-004	SMA NEGERI 98	N	146	18	12.33	7.78	6.65	6.74	6.90	7.22	7.35	42.64	14
15	05-092	SMA NEGERI 89	N	120	9	7.50	7.30	6.87	6.93	6.72	7.16	7.38	42.36	15
16	05-002	SMA NEGERI 58	N	154	26	16.88	7.81	6.68	6.64	6.16	7.12	7.65	42.06	16
17	05-040	SMA NEGERI 113	N	189	37	19.58	7.61	6.51	6.55	6.15	6.94	7.53	41.29	17
18	05-059	SMA NEGERI 91	N	119	26	21.85	7.56	6.82	6.56	6.40	6.75	7.16	41.25	18
19	05-055	SMA NEGERI 54	N	152	58	38.16	7.54	6.77	5.42	6.74	6.87	7.36	40.70	19
20	05-035	SMA NEGERI 42	N	143	59	41.26	7.56	6.54	5.24	6.59	6.96	7.43	40.32	20
21	05-003	SMA NEGERI 88	N	119	35	29.41	6.82	5.92	6.39	6.86	6.94	7.12	40.05	21
22	05-007	SMA NEGERI 105	N	156	45	28.85	7.53	6.12	6.03	6.58	6.80	6.94	40.00	22
23	05-089	SMA NEGERI 59	N	189	55	29.10	7.61	6.66	5.48	6.15	6.90	7.15	39.95	23
24	05-034	SMA NEGERI 51	N	121	41	27.70	7.17	6.10	6.21	6.22	6.87	7.29	39.86	24
25	05-052	SMA NEGERI 44	N	142	49	34.51	7.37	6.62	5.63	6.42	6.83	6.90	39.77	25
26	05-037	SMA NEGERI 64	N	159	51	32.08	7.50	5.97	5.83	5.99	6.83	7.03	39.15	26
27	05-008	SMA NEGERI 106	N	154	61	39.61	7.41	5.73	5.52	5.88	7.07	7.35	38.96	27
28	05-028	SMA NEGERI 93	N	150	50	33.33	7.16	5.97	5.99	5.96	6.69	7.05	38.82	28
29	05-053	SMA NEGERI 50	N	159	59	37.11	7.28	5.72	5.88	6.06	6.56	6.96	38.46	29
30	05-088	SMA NEGERI 22	N	194	78	40.21	7.27	5.69	5.59	6.03	6.63	7.15	38.36	30
31	05-127	SMA NEGERI 11	N	142	59	41.55	7.77	5.56	5.21	5.89	7.07	6.68	38.18	31
32	05-056	SMA NEGERI 31	N	143	71	49.65	7.42	6.21	4.90	6.19	6.74	6.35	37.81	32
33	05-054	SMA NEGERI 53	N	129	55	42.64	7.51	6.11	5.39	5.43	6.67	6.65	37.76	33
34	05-090	SMA NEGERI 36	N	148	76	51.35	7.17	5.62	4.91	6.16	6.63	6.99	37.48	34
35	05-026	SMA NEGERI 9	N	148	56	46.28	7.07	5.56	5.52	5.93	6.63	6.46	37.17	35
36	05-094	SMA NEGERI 107	N	136	84	61.76	6.98	5.20	4.50	5.51	6.40	6.71	35.30	36
37	05-093	SMA NEGERI 102	N	151	88	58.28	7.00	5.21	5.56	5.27	6.26	5.99	35.29	37
38	05-060	SMA NEGERI 100	N	115	71	61.74	7.34	5.22	4.56	5.08	6.43	6.49	35.12	38
39	05-091	SMA NEGERI 76	N	86	66	76.74	7.08	4.85	4.24	5.47	6.36	6.12	34.12	39

## Lampiran 5

## Hasil SMA Negeri di Jakarta UN 2013/2014



## LAPORAN HASIL PROVINSI

## UJIAN NASIONAL SMA/MA TAHUN PELAJARAN 2013/2014



IPS

Provinsi : 01 - DKI JAKARTA  
 Jenis Sekolah : SMA  
 Status Sekolah : NEGERI  
 Jumlah Kota/Kab. : 6  
 Jumlah Sekolah : 116  
 Jumlah Peserta : 14857, Tidak Lulus : 5862 (39.456%)

Nilai Ujian	Bahasa Indo.	Bahasa Inggris	Mate-matika	Eko-nomi	Sosio-logi	Geo-grafi	Jumlah Nilai
Klasifikasi	B	C	C	C	B	B	C
Rata-Rata	7.37	6.05	5.75	6.10	6.70	6.88	38.85
Terendah	2.40	1.40	1.00	1.00	1.60	1.80	17.15
Tertinggi	10.00	9.80	10.00	10.00	9.60	9.80	54.95
Standar Deviasi	1.10	1.61	2.25	1.70	1.28	1.47	6.55



## LAPORAN HASIL PROVINSI

## UJIAN NASIONAL SMA/MA TAHUN PELAJARAN 2013/2014



IPA

Provinsi : 01 - DKI JAKARTA  
 Jenis Sekolah : SMA  
 Status Sekolah : NEGERI  
 Jumlah Kota/Kab. : 6  
 Jumlah Sekolah : 117  
 Jumlah Peserta : 13868, Tidak Lulus : 3432 (24.748%)

Nilai Ujian	Bahasa Indo.	Bahasa Inggris	Mate-matika	Fisika	Kimia	Biologi	Jumlah Nilai
Klasifikasi	A	B	C	B	C	B	B
Rata-Rata	8.01	6.79	6.18	7.01	6.33	6.82	41.14
Terendah	3.20	1.60	1.50	1.50	1.25	2.00	19.05
Tertinggi	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	57.45
Standar Deviasi	0.83	1.47	1.90	1.71	1.78	1.42	6.73

## Hasil UN 2012/2013



### LAPORAN HASIL PROVINSI UJIAN NASIONAL SMA/MA TAHUN PELAJARAN 2012/2013



IPS

Provinsi : 01 - DKI JAKARTA  
 Jenis Sekolah : SMA  
 Status Sekolah : NEGERI  
 Jumlah Kota/Kab. : 6  
 Jumlah Sekolah : 116  
 Jumlah Peserta : 15650, Tidak Lulus : 3199 (20.441%)

Nilai Ujian	Bahasa Indo.	Bahasa Inggris	Mate-matika	Eko-nomi	Sosio-logi	Geo-grafi	Jumlah Nilai
Klasifikasi	B	A	B	C	B	C	B
Rata-Rata	7.01	7.54	6.86	6.38	6.79	6.41	40.99
Terendah	1.80	3.20	2.50	2.75	2.60	2.60	22.05
Tertinggi	10.00	10.00	10.00	10.00	9.60	9.40	56.45
Standar Deviasi	1.11	1.30	2.05	1.66	1.20	1.45	5.96



### LAPORAN HASIL PROVINSI UJIAN NASIONAL SMA/MA TAHUN PELAJARAN 2012/2013



IPA

Provinsi : 01 - DKI JAKARTA  
 Jenis Sekolah : SMA  
 Status Sekolah : NEGERI  
 Jumlah Kota/Kab. : 6  
 Jumlah Sekolah : 117  
 Jumlah Peserta : 13492, Tidak Lulus : 1211 (8.976%)

Nilai Ujian	Bahasa Indo.	Bahasa Inggris	Mate-matika	Fisika	Kimia	Biologi	Jumlah Nilai
Klasifikasi	A	A	B	B	A	B	B
Rata-Rata	7.80	8.10	6.88	7.13	7.58	6.96	44.45
Terendah	3.20	3.60	2.75	2.75	3.25	2.75	23.65
Tertinggi	9.80	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	58.50
Standar Deviasi	0.84	1.10	1.75	1.78	1.55	1.35	6.25



## Hasil UN 2011/2012



### LAPORAN HASIL PROVINSI UJIAN NASIONAL SMA/MA TAHUN PELAJARAN 2011/2012



IPS

Provinsi : 01 - DKI JAKARTA  
 Jenis Sekolah : SMA  
 Status Sekolah : NEGERI  
 Jumlah Kota/Kab. : 6  
 Jumlah Sekolah : 116  
 Jumlah Peserta : 15836, Tidak Lulus : 856 (5.405%)

Nilai Ujian	Bahasa Indo.	Bahasa Inggris	Mate-matika	Eko-nomi	Sosio-logi	Geo-grafi	Jumlah Nilai
Klasifikasi	B	B	A	B	A	A	B
Rata-Rata	7.37	6.83	7.89	6.94	7.63	7.82	44.48
Terendah	1.60	1.40	1.25	1.75	1.40	2.00	18.00
Tertinggi	9.80	10.00	10.00	9.75	9.60	9.80	56.60
Standar Deviasi	1.04	1.25	1.36	1.30	0.85	0.92	4.27



### LAPORAN HASIL PROVINSI UJIAN NASIONAL SMA/MA TAHUN PELAJARAN 2011/2012



IPA

Provinsi : 01 - DKI JAKARTA  
 Jenis Sekolah : SMA  
 Status Sekolah : NEGERI  
 Jumlah Kota/Kab. : 6  
 Jumlah Sekolah : 117  
 Jumlah Peserta : 13054, Tidak Lulus : 405 (3.102%)

Nilai Ujian	Bahasa Indo.	Bahasa Inggris	Mate-matika	Fisika	Kimia	Biologi	Jumlah Nilai
Klasifikasi	A	B	A	A	A	A	A
Rata-Rata	7.93	7.45	8.44	7.79	8.48	7.75	47.84
Terendah	2.40	2.40	1.75	1.25	2.75	2.25	23.80
Tertinggi	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	58.20
Standar Deviasi	0.82	1.15	1.28	1.36	1.07	1.13	4.54

**Lampiran 6**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Guru SMAN 31

di Jakarta

Dengan hormat,

Assalamualaikum, Wr. Wb. Salam sejahtera saya sampaikan semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Saya adalah mahasiswa UNJ, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi semester 8 tahun ke-4, dan saat ini sedang melengkapi data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH EFIKASI DIRI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU.

Dengan ini saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang saya ajukan ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab.

Jawaban dan identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya serta tidak memengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Arif Tri Wahyudi

## INSTRUMEN PENELITIAN UJI COBA

### KUESIONER KINERJA GURU

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, pastikan Bapak/Ibu Mengisi identitas responden.
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama.
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria Bapak/Ibu.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu, dan beri tanda (√) pada kolom yang disediakan.

Sangat Sering (SS)	Sering (S)	Kadang-kadang (KK)	Kurang (K)	t Tidak Pernah (TP)
-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	------------------------

6. Pastikan semua pertanyaan telah Bapak/Ibu isi dengan keadaan yang sesungguhnya.

#### Identitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Alamat :
- Tanggungan :
- Jabatan :
- Golongan Jabatan :
- Mata Pelajaran :
- Pendapatan bersih 1 bulan :

A.	B.	C.	D.	E.	F.
1jt – 3jt	4jt – 6jt	7jt – 9jt	10jt – 12jt	13jt – 15jt	16jt – 20jt

NO.	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KK	K	TP
1.	Guru membuat rencana pengajaran setiap bertatap muka					
2.	Guru memahami tujuan KI-KD pada bidang studi yang akan dikerjakan					
3.	Guru merumuskan tujuan pengajaran yang jelas					
4.	Guru mengajar tepat waktu					
5.	Hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai oleh guru dikembalikan kepada siswa					
6.	Guru menilai pekerjaan siswa secara tidak objektif					
7.	Guru memberikan penilaian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan					
8.	Guru menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
9.	Guru menetapkan materi ajar berdasarkan karakteristik siswa					
10.	Untuk melihat karakteristik siswa, pada awal semester guru mengadakan tes kemampuan					
11.	Guru terlambat ke kelas sehingga materi yang diajarkan belum selesai					
12.	Tugas-tugas yang dibebankan guru diselesaikan sesuai target					
13.	Agar materi yang diajarkan dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka guru membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir					
14.	Guru melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai perencanaan					
15.	Kemampuan menyampaikan materi pelajaran dengan baik perlu dimiliki oleh setiap guru					
16.	Dalam menjelaskan materi guru sangat berhati-hati untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
17.	Hasil-hasil seminar atau penelitian mengenai perbaikan pembelajaran yang diikuti oleh guru diterapkan dalam pembelajaran					
18.	Guru lebih mengutamakan tugas mengajar, ketika ada pelatihan/seminar					
19.	Guru lebih mementingkan mengerjakan tugas-tugas diluar KBM dibandingkan berinteraksi sesama guru.					
20.	Data-data siswa guru atur dengan baik					

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KK	K	TP
21.	Semua buku administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan, guru siapkan dengan baik.					
22.	Guru menyiapkan dengan baik buku-buku administrasi kelas yang diminta kepala sekolah					
23.	Data perkembangan belajar siswa guru atur dengan sendiri, sehingga sewaktu dibutuhkan telah tersedia dengan rapi.					
24.	Guru memberikan tugas kepada siswa yang tidak memperhatikan pelajaran					
25.	Guru kurang peduli kepada siswa yang tidak memperhatikan pelajaran					
26.	Guru berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa					
27.	Sebelum memulai pelajaran di kelas, guru memimpin siswa untuk membaca doa					
28.	Guru memotivasi siswa untuk belajar					
29.	Kemampuan mengajar guru menentukan keberhasilan siswa dalam belajar.					
30.	Jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir, guru berusaha memberikan tugas untuk mereka kerjakan					
31.	Siswa yang kurang mampu mengikuti penjelasan secara bersama-sama di kelas, guru berikan penjelasan secara tersendiri.					
32.	Guru membuat jadwal sendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah belajar					
33.	Bagi siswa yang bermasalah dalam pelajaran tertentu, guru adakan bimbingan khusus					
34.	Guru meminta kepada sesama guru untuk menilai kekurangan dalam mengajar					
35.	Setiap ada masukan untuk perbaikan pengajaran, guru perhatikan dan digunakan dalam proses pembelajaran					

## KUESIONER

### SELF EFFICACY (EFIKASI DIRI)

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, pastikan Bapak/Ibu Mengisi identitas responden.
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama.
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria Bapak/Ibu.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu, dan beri tanda (✓) pada kolom yang disediakan.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu-ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
-----------------------	---------------	-------------------	----------------------	------------------------------

6. Pastikan semua pertanyaan telah Bapak/Ibu isi dengan keadaan yang sesungguhnya.

#### Identitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Alamat :
- Tanggungan :
- Jabatan :
- Golongan Jabatan :
- Mata Pelajaran :
- Pendapatan bersih 1 bulan :

A.	B.	C.	D.	E.	F.
1jt – 3jt	4jt – 6jt	7jt – 9jt	10jt –12jt	13jt – 15jt	16jt-20jt

NO.	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan yang menantang					
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas mengajar yang dibebankan kepada saya.					
3.	Saya yakin dapat mengerjakan tugas-tugas mengajar dengan baik					
4.	Saya akan lebih menekuni seluk beluk pekerjaan sebagai seorang pengajar.					
5.	Saya merasa yakin terhadap masa depan saya menjadi seorang guru					
6.	Saya kurang yakin dapat memenuhi prestasi yang dituntut dari jabatan saya sebagai seorang guru					
7.	Saya mantap meniti karir sebagai guru					
8.	Menurut pengalaman saya, setiap menghadapi kesulitan dalam pekerjaan biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya.					
9.	Pengalaman mengajarkan saya untuk membuat keputusan yang lebih baik lagi dalam bekerja					
10.	Pengalaman saya dalam menyelesaikan pekerjaan, menguatkan keyakinan saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan					
11.	Pengalaman yang banyak dalam bekerja, membuat saya merasa tenang menghadapi pekerjaan saya.					
12.	Saya enggan meminta bantuan rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang belum saya kuasai.					
13.	Saya memilih tugas sesuai dengan kemampuan saya					
14.	Saya tidak akan meminta untuk bertukar tugas yang belum saya kuasai.					
15.	Saya tetap bertahan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
16.	Saya tekun dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru meskipun banyak kesulitan yang menghadang.					
17.	Saya mampu menguasai diri demi mencapai target dalam pekerjaan					
18.	Saya mampu menahan perasaan ketika mendapat tekanan dalam pekerjaan saya					
19.	Pendirian saya sebagai tenaga pengajar tetap teguh meskipun menghadapin berbagai kesulitan.					

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
20.	Saya cenderung menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang baru					
21.	Saya mengupayakan berbagai cara untuk menarik minat belajar siswa.					
22.	Pantang menyerah merupakan prinsip kerja saya					
23.	Saya menerapkan berbagai teknik dan metode mengajar dalam menghadapi siswa-siswi dengan berbagai macam karakternya					
24.	Berbagai upaya saya lakukan demi memelihara hubungan baik dengan rekan kerja dan siswa					
25.	Saya akan tetap bersamangat dalam mencari jalan keluar terhadap permasalahan pekerjaan yang saya hadapi					
26.	Saya cenderung putus asa menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
27.	Keberhasilan dalam bidang mengajar membuat saya mampu melakukan pekerjaan dibidang lain					
28.	Keberhasilan dalam menghadapi siswa menjadikan saya mampu mengatasi masalah di bidang lain yang belum pernah saya alami					
29.	Pengalaman memelihara hubungan baik dengan rekan kerja dan siswa membuat saya mampu menjalankan tugas lain yang memerlukan hubungan sosial					
30.	Keberhasilan mengatasi masalah dalam mengajar siswa membuat saya juga mampu mengatasi masalah lain yang lebih rumit.					
31.	Pengalaman mengajar siswa/siswa SMAN 9 membuat saya yakin juga mampu mengajar siswa/siswi dengan berbagai macam karakter					
32.	Pekerjaan sebagai pengajar menghambat potensi saya yang sebenarnya					
33.	Saya akan berusaha menyelesaikan, jika pekerjaan saya mudah.					
34.	Saya akan tetap berusaha menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan baik, meskipun rumit.					
35.	Saya akan tetap menerima pekerjaan yang belum saya kuasai dengan baik.					



## KUESIONER IKLIM KERJA

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, pastikan Bapak/Ibu Mengisi identitas responden.
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama.
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria Bapak/Ibu.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu, dan beri tanda (√) pada kolom yang disediakan.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu-ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
-----------------------	---------------	-------------------	----------------------	------------------------------

6. Pastikan semua pertanyaan telah Bapak/Ibu isi dengan keadaan yang sesungguhnya.

### Identitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Alamat :
- Tanggungan :
- Jabatan :
- Golongan Jabatan :
- Mata Pelajaran :
- Pendapatan bersih 1 bulan :

A.	B.	C.	D.	E.	F.
1jt – 3jt	4jt – 6jt	7jt – 9jt	10jt – 12jt	13jt – 15jt	16jt – 20jt

NO.	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Menurut saya bangunan di sekolah layak digunakan untuk belajar					
2.	Sarana di kelas kurang memadai untuk proses pembelajaran					
3.	Kondisi sekolah menyediakan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar mengajar					
4.	Menurut Bapak/Ibu, masih ada sarana atau media di sekolah yang belum dimanfaatkan					
5.	Keadaan kelas setiap KBM selalu dalam keadaan bersih					
6.	Keadaan lingkungan sekolah selalu terawat dan dibersihkan					
7.	Kurang adanya kesadaran dari warga sekolah untuk membuang sampah pada tempatnya					
8.	Dalam lingkungan sekolah terjalin hubungan kerja yang bersahabat diantara seluruh warga sekolah					
9.	Kepala sekolah tidak melakukan komunikasi dengan guru					
10.	Di sekolah siswa menganggap guru sebagai orang tua					
11.	Pegawai tata usaha mau bertoleransi kepada guru					
12.	Diantara guru terjalin sikap kekeluargaan dan saling menghargai					
13.	Jika terdapat guru yang terkena musibah, kepala sekolah segera memberikan bantuan moril dan materil					
14.	Rekan guru lain secara suka rela mengisi kelas yang kosong jika ada guru yang tidak masuk					
15.	Jika ada masalah dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah dan guru memecahkannya bersama-sama					
16.	Bapak/Ibu melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan bersama					
17.	Guru terlibat aktif dalam pengambilan keputusan organisasi					
18.	Para guru mencoba memberikan perhatian terhadap semua problema siswanya					
19.	Kepala sekolah melakukan pengawasan atas tugas yang dilaksanakan oleh para guru di sekolah					
20.	Kunjungan kepala sekolah ke kelas kurang dapat membantu memperbaiki cara mengajar guru					

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
21.	Kepala sekolah mempunyai catatan tentang hasil kegiatan mengajar guru					
22.	Pimpinan atau kepala sekolah sudah bijak dalam mengambil keputusan					
23.	Kepala sekolah memberikan tugas secara tertulis kepada guru setelah melakukan supervisi					
24.	Guru bersikap penuh kekeluargaan, percaya, hubungan kerja samam yang saling hormat menghormati diantara semua warga sekolah					
25.	Kepala sekolah selalu menegur kepada guru yang terlambat atau tidak masuk					
26.	Setiap guru menegur dan menasihati jika siswa/siswi melakukan kesalahan					
27.	Masih terdapat beberapa guru yang tidak hadir di kelas pada saat KBM					
28.	Setiap siswa/siswi di sekolah memperbaiki sikapnya ketika mendapat teguran oleh guru/kepala sekolah					
29.	Guru melaksanakan komunikasi yang efektif terhadap iklim terbuka baik secara lisan maupun tulisan					
30.	Budaya kerja guru yang dipertanggungjawabkan dengan nilai dan norma yang beraturan akan membentuk anak didik yang bersusila.					
31.	Guru selalu menjadi panutan yang baik ketika berada di lingkungan sekolah					
32.	Bapak/Ibu selalu menanamkan dan menjalankan nilai-nilai baik untuk diri sendiri ataupun warga sekolah					
33.	Sekolah tidak memberi sanksi bila ada guru yang melanggar peraturan					
34.	Bapak/Ibu guru menjunjung tinggi norma/norma yang berlaku di sekolah					
35.	Bila terdapat kelalaian/kesalahan pada prosedur penyelenggaraan program kerja, guru saling menyalahkan satu sama lain					

**Lampiran 7**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Guru SMAN 9

di Jakarta

Dengan hormat,

Assalamualaikum, Wr. Wb. Salam sejahtera saya sampaikan semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Saya adalah mahasiswa UNJ, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi semester 8 tahun ke-4, dan saat ini sedang melengkapi data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH EFikasi DIRI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 9 JAKARTA TIMUR.”

Dengan ini saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang saya ajukan ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab.

Jawaban dan identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya serta tidak memengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Arif Tri Wahyudi

## INSTRUMEN PENELITIAN FINAL

### KUESIONER KINERJA GURU

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, pastikan Bapak/Ibu Mengisi identitas responden.
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama.
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria Bapak/Ibu.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu, dan beri tanda (√) pada kolom yang disediakan.

Sangat Sering (SS)	Sering (S)	Kadang-kadang (KK)	Kurang (K)	t Tidak Pernah (TP)
-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	------------------------

6. Pastikan semua pertanyaan telah Bapak/Ibu isi dengan keadaan yang sesungguhnya.

#### Identitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Alamat :
- Tanggungan :
- Jabatan :
- Golongan Jabatan :
- Mata Pelajaran :
- Pendapatan bersih 1 bulan :

A.	B.	C.	D.	E.	F.
1jt – 3jt	4jt – 6jt	7jt – 9jt	10jt –12jt	13jt – 15jt	16jt-20jt

NO.	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KK	K	TP
1.	Guru membuat rencana pengajaran setiap bertatap muka					
2.	Guru memahami tujuan KI-KD pada bidang studi yang akan dikerjakan					
3.	Guru merumuskan tujuan pengajaran yang jelas					
4.	Guru mengajar tepat waktu					
5.	Hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai oleh guru dikembalikan kepada siswa					
6.	Guru menilai pekerjaan siswa secara tidak objektif					
7.	Guru memberikan penilaian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan					
8.	Guru menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
9.	Guru menetapkan materi ajar berdasarkan karakteristik siswa					
10.	Untuk melihat karakteristik siswa, pada awal semester guru mengadakan tes kemampuan					
11.	Guru terlambat ke kelas sehingga materi yang diajarkan belum selesai					
12.	Agar materi yang diajarkan dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka guru membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir					
13.	Guru melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai perencanaan					
14.	Kemampuan menyampaikan materi pelajaran dengan baik perlu dimiliki oleh setiap guru					
15.	Dalam menjelaskan materi guru sangat berhati-hati untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
16.	Hasil-hasil seminar atau penelitian mengenai perbaikan pembelajaran yang diikuti oleh guru diterapkan dalam pembelajaran					
17.	Guru lebih mengutamakan tugas mengajar, ketika ada pelatihan/seminar					
18.	Guru lebih mementingkan mengerjakan tugas-tugas diluar KBM dibandingkan berinteraksi sesama guru.					
19.	Data-data siswa guru atur dengan baik					

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KK	K	TP
20.	Semua buku administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan, guru siapkan dengan baik.					
21.	Guru menyiapkan dengan baik buku-buku administrasi kelas yang diminta kepala sekolah					
22.	Data perkembangan belajar siswa guru atur dengan sendiri, sehingga sewaktu dibutuhkan telah tersedia dengan rapi.					
23.	Guru memberikan tugas kepada siswa yang tidak memperhatikan pelajaran					
24.	Guru berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa					
25.	Sebelum memulai pelajaran di kelas, guru memimpin siswa untuk membaca doa					
26.	Guru memotivasi siswa untuk belajar					
27.	Kemampuan mengajar guru menentukan keberhasilan siswa dalam belajar.					
28.	Jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir, guru berusaha memberikan tugas untuk mereka kerjakan					
29.	Siswa yang kurang mampu mengikuti penjelasan secara bersama-sama di kelas, guru berikan penjelasan secara tersendiri.					
30.	Guru membuat jadwal sendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah belajar					
31.	Bagi siswa yang bermasalah dalam pelajaran tertentu, guru adakan bimbingan khusus					
32.	Guru meminta kepada sesama guru untuk menilai kekurangan dalam mengajar					
33.	Setiap ada masukan untuk perbaikan pengajaran, guru perhatikan dan digunakan dalam proses pembelajaran					

## KUESIONER

### SELF EFFICACY (EFIKASI DIRI)

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, pastikan Bapak/Ibu Mengisi identitas responden.
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama.
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria Bapak/Ibu.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu, dan beri tanda (√) pada kolom yang disediakan.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu-ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
-----------------------	---------------	-------------------	----------------------	------------------------------

6. Pastikan semua pertanyaan telah Bapak/Ibu isi dengan keadaan yang sesungguhnya.

#### Identitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Alamat :
- Tanggungan :
- Jabatan :
- Golongan Jabatan :
- Mata Pelajaran :
- Pendapatan bersih 1 bulan :

A.	B.	C.	D.	E.	F.
1jt – 3jt	4jt – 6jt	7jt – 9jt	10jt –12jt	13jt – 15jt	16jt-20jt



NO.	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan yang menantang					
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas mengajar yang dibebankan kepada saya.					
3.	Saya yakin dapat mengerjakan tugas-tugas mengajar dengan baik					
4.	Saya merasa yakin terhadap masa depan saya menjadi seorang guru					
5.	Saya kurang yakin dapat memenuhi prestasi yang dituntut dari jabatan saya sebagai seorang guru					
6.	Saya mantap meniti karir sebagai guru					
7.	Menurut pengalaman saya, setiap menghadapi kesulitan dalam pekerjaan biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya.					
8.	Pengalaman mengajarkan saya untuk membuat keputusan yang lebih baik lagi dalam bekerja					
9.	Pengalaman saya dalam menyelesaikan pekerjaan, menguatkan keyakinan saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan					
10.	Pengalaman yang banyak dalam bekerja, membuat saya merasa tenang menghadapi pekerjaan saya.					
11.	Saya enggan meminta bantuan rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang belum saya kuasai.					
12.	Saya memilih tugas sesuai dengan kemampuan saya					
13.	Saya tidak akan meminta untuk bertukar tugas yang belum saya kuasai.					
14.	Saya tetap bertahan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
15.	Saya tekun dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru meskipun banyak kesulitan yang menghadang.					
16.	Saya mampu menguasai diri demi mencapai target dalam pekerjaan					
17.	Saya mampu menahan perasaan ketika mendapat tekanan dalam pekerjaan saya					
18.	Pendirian saya sebagai tenaga pengajar tetap teguh meskipun menghadapin berbagai kesulitan.					

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
19.	Saya mengupayakan berbagai cara untuk menarik minat belajar siswa.					
20.	Pantang menyerah merupakan prinsip kerja saya					
21.	Saya menerapkan berbagai teknik dan metode mengajar dalam menghadapi siswa-siswi dengan berbagai macam karakternya					
22.	Berbagai upaya saya lakukan demi memelihara hubungan baik dengan rekan kerja dan siswa					
23.	Saya akan tetap bersemangat dalam mencari jalan keluar terhadap permasalahan pekerjaan yang saya hadapi					
24.	Saya cenderung putus asa menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
25.	Keberhasilan dalam bidang mengajar membuat saya mampu melakukan pekerjaan dibidang lain					
26.	Pengalaman memelihara hubungan baik dengan rekan kerja dan siswa membuat saya mampu menjalankan tugas lain yang memerlukan hubungan sosial					
27.	Keberhasilan mengatasi masalah dalam mengajar siswa membuat saya juga mampu mengatasi masalah lain yang lebih rumit.					
28.	Pengalaman mengajar siswa/siswa SMAN 9 membuat saya yakin juga mampu mengajar siswa/siswi dengan berbagai macam karakter					
29.	Pekerjaan sebagai pengajar menghambat potensi saya yang sebenarnya					
30.	Saya akan berusaha menyelesaikan, jika pekerjaan saya mudah.					
31.	Saya akan tetap berusaha menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan baik, meskipun rumit.					
32.	Saya akan tetap menerima pekerjaan yang belum saya kuasai dengan baik.					

## KUESIONER IKLIM KERJA

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, pastikan Bapak/Ibu Mengisi identitas responden.
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama.
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria Bapak/Ibu.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu, dan beri tanda (√) pada kolom yang disediakan.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu-ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
-----------------------	---------------	-------------------	----------------------	------------------------------

6. Pastikan semua pertanyaan telah Bapak/Ibu isi dengan keadaan yang sesungguhnya.

### Identitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Alamat :
- Tanggungan :
- Jabatan :
- Golongan Jabatan :
- Mata Pelajaran :
- Pendapatan bersih 1 bulan :

A.	B.	C.	D.	E.	F.
1jt – 3jt	4jt – 6jt	7jt – 9jt	10jt –12jt	13jt – 15jt	16jt-20jt

NO.	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Menurut saya bangunan di sekolah layak digunakan untuk belajar					
2.	Sarana di kelas kurang memadai untuk proses pembelajaran					
3.	Kondisi sekolah menyediakan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar mengajar					
4.	Menurut Bapak/Ibu, masih ada sarana atau media di sekolah yang belum dimanfaatkan					
5.	Keadaan kelas setiap KBM selalu dalam keadaan bersih					
6.	Keadaan lingkungan sekolah selalu terawat dan dibersihkan					
7.	Kurang adanya kesadaran dari warga sekolah untuk membuang sampah pada tempatnya					
8.	Dalam lingkungan sekolah terjalin hubungan kerja yang bersahabat diantara seluruh warga sekolah					
9.	Di sekolah siswa menganggap guru sebagai orang tua					
10.	Pegawai tata usaha mau bertoleransi kepada guru					
11.	Diantara guru terjalin sikap kekeluargaan dan saling menghargai					
12.	Jika terdapat guru yang terkena musibah, kepala sekolah segera memberikan bantuan moril dan materil					
13.	Rekan guru lain secara suka rela mengisi kelas yang kosong jika ada guru yang tidak masuk					
14.	Jika ada masalah dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah dan guru memecahkannya bersama-sama					
15.	Bapak/Ibu melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan bersama					
16.	Guru terlibat aktif dalam pengambilan keputusan organisasi					
17.	Para guru mencoba memberikan perhatian terhadap semua problema siswanya					
18.	Kepala sekolah melakukan pengawasan atas tugas yang dilaksanakan oleh para guru di sekolah					
19.	Kunjungan kepala sekolah ke kelas kurang dapat membantu memperbaiki cara mengajar guru					

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
20.	Kepala sekolah mempunyai catatan tentang hasil kegiatan mengajar guru					
21.	Pimpinan atau kepala sekolah sudah bijak dalam mengambil keputusan					
22.	Kepala sekolah memberikan tugas secara tertulis kepada guru setelah melakukan supervisi					
23.	Guru bersikap penuh kekeluargaan, percaya, hubungan kerja samam yang saling hormat menghormati diantara semua warga sekolah					
24.	Kepala sekolah selalu menegur kepada guru yang terlambat atau tidak masuk					
25.	Setiap guru menegur dan menasihati jika siswa/siswi melakukan kesalahan					
26.	Masih terdapat beberapa guru yang tidak hadir di kelas pada saat KBM					
27.	Guru melaksanakan komunikasi yang efektif terhadap iklim terbuka baik secara lisan maupun tulisan					
28.	Budaya kerja guru yang dipertanggungjawabkan dengan nilai dan norma yang beraturan akan membentuk anak didik yang bersusila.					
29.	Guru selalu menjadi panutan yang baik ketika berada di lingkungan sekolah					
30.	Bapak/Ibu selalu menanamkan dan menjalankan nilai-nilai baik untuk diri sendiri ataupun warga sekolah					
31.	Sekolah tidak memberi sanksi bila ada guru yang melanggar peraturan					
32.	Bapak/Ibu guru menjunjung tinggi norma/norma yang berlaku di sekolah					
33.	Bila terdapat kelalaian/kesalahan pada prosedur penyelenggaraan program kerja, guru saling menyalahkan satu sama lain					

## Lampiran 8

**Hasil Uji Coba Validitas Efikasi Diri (X1)**  
**Data Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel X1**  
**(Efikasi Diri)**

No.	Butir Pernyataan																		
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	4	4	4	4	4	5	5	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	3	4
2	4	3	4	1	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	2	4
3	3	4	5	2	4	3	5	4	5	5	2	2	4	3	4	2	4	4	3
4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	5	3	4	4	2	2	3	4	1	2
5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	2	2	3	5	4	2	4
7	4	3	3	3	4	5	5	3	5	2	3	4	3	3	3	5	3	3	4
8	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	2	4	4	3	3	2	4	4	3
9	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5
10	3	4	5	4	5	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4
11	4	4	4	4	4	3	5	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4
12	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2
13	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	5
14	2	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	5
15	3	2	4	3	4	4	5	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4
16	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	4	1	1	4
17	2	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	2	3	5
18	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	4	3	3	4
19	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	2	5	3	3	5
20	3	3	4	2	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4
21	4	5	3	4	4	3	4	2	5	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4
22	3	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
23	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5
24	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	3
25	4	4	3	2	3	4	5	4	4	2	3	5	3	3	2	4	3	3	4
26	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	1	2	3	4	3	1	3	3	1
28	3	2	3	3	4	3	5	4	5	2	4	4	3	3	5	2	5	2	4
29	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	3	5
30	5	5	5	2	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5
EX	103	119	118	92	121	121	132	111	124	109	87	111	107	103	101	110	106	93	119
EX <sup>2</sup>	377	501	484	308	503	505	600	429	536	453	279	431	401	375	367	438	400	311	501
EXiXt	13081	15121	14947	11639	15325	15349	16702	14085	15804	13912	11157	14075	13600	13117	12860	14008	13459	11891	15162
r <sub>hitung</sub>	0.39834	0.43146	0.38824	0.23029	0.45234	0.49588	0.39065	0.45087	0.61947	0.38144	0.56958	0.40103	0.48501	0.51151	0.44107	0.42795	0.38542	0.56962	0.52434
r <sub>tabel</sub>	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
Status	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid



## Lampiran 9

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X<sub>1</sub> (Efikasi Diri)**

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma x^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	103	377	13081	23.37	157.93	6727.47	0.398	0.361	Valid
2	119	501	15121	28.97	190.47	6727.47	0.431	0.361	Valid
3	118	484	14947	19.87	141.93	6727.47	0.388	0.361	Valid
4	92	308	11639	25.87	96.07	6727.47	0.230	0.361	Drop
5	121	503	15325	14.97	143.53	6727.47	0.452	0.361	Valid
6	121	505	15349	16.97	167.53	6727.47	0.496	0.361	Valid
7	132	600	16702	19.20	140.40	6727.47	0.391	0.361	Valid
8	111	429	14085	18.30	158.20	6727.47	0.451	0.361	Valid
9	124	536	15804	23.47	246.13	6727.47	0.619	0.361	Valid
10	109	453	13912	56.97	236.13	6727.47	0.381	0.361	Valid
11	87	279	11157	26.70	241.40	6727.47	0.570	0.361	Valid
12	111	431	14075	20.30	148.20	6727.47	0.401	0.361	Valid
13	107	401	13600	19.37	175.07	6727.47	0.485	0.361	Valid
14	103	375	13117	21.37	193.93	6727.47	0.512	0.361	Valid
15	101	367	12860	26.97	187.87	6727.47	0.441	0.361	Valid
16	110	438	14008	34.67	206.67	6727.47	0.428	0.361	Valid
17	106	400	13459	25.47	159.53	6727.47	0.385	0.361	Valid
18	93	311	11891	22.70	222.60	6727.47	0.570	0.361	Valid
19	119	501	15162	28.97	231.47	6727.47	0.524	0.361	Valid
20	93	317	11782	28.70	113.60	6727.47	0.259	0.361	Drop
21	116	484	14772	35.47	217.87	6727.47	0.446	0.361	Valid
22	105	397	13435	29.50	261.00	6727.47	0.586	0.361	Valid
23	117	489	14873	32.70	193.40	6727.47	0.412	0.361	Valid
24	85	293	10956	52.17	291.33	6727.47	0.492	0.361	Valid
25	104	382	13216	21.47	167.47	6727.47	0.441	0.361	Valid
26	117	473	14864	16.70	184.40	6727.47	0.550	0.361	Valid
27	113	453	14486	27.37	308.27	6727.47	0.718	0.361	Valid
28	117	481	14816	24.70	136.40	6727.47	0.335	0.361	Drop
29	116	474	14711	25.47	156.87	6727.47	0.379	0.361	Valid
30	106	400	13577	25.47	277.53	6727.47	0.671	0.361	Valid
31	68	176	8718	21.87	186.27	6727.47	0.486	0.361	Valid
32	90	302	11505	32.00	213.00	6727.47	0.459	0.361	Valid
33	117	479	14888	22.70	208.40	6727.47	0.533	0.361	Valid
34	110	422	14018	18.67	216.67	6727.47	0.611	0.361	Valid
35	103	367	13073	13.37	149.93	6727.47	0.500	0.361	Valid



## Lampiran 10

### Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel X1 ( Efikasi Diri)

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 3764
2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 478984
3. Kolom  $\Sigma x_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 478984 - \frac{3764^2}{30} = 6727.47$
4. Kolom  $\Sigma X$  = Jumlah skor tiap butir = 103
5. Kolom  $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
=  $4^2 + 4^2 + 3^2 + \dots + 5^2$   
= 377
6. Kolom  $\Sigma x^2$  =  $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 377 - \frac{103^2}{30} = 23.37$
7. Kolom  $\Sigma X.X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
=  $(4 \times 124) + (4 \times 132) + (3 \times 117) + \dots + (5 \times 143)$   
= 13081
8. Kolom  $\Sigma x.x_t$  =  $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 13081 - \frac{103 \times 3764}{30} = 157.93$
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{157.93}{\sqrt{23.37 \cdot 6727.47}} = 0.398$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

## Lampiran 11

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1**  
**Efikasi Diri**

No.	Varians
1	0.78
2	0.97
3	0.66
4	0.50
5	0.57
6	0.64
7	0.61
8	0.78
9	1.90
10	0.89
11	0.68
12	0.65
13	0.71
14	0.90
15	1.16
16	0.85
17	0.76
18	0.97
19	1.18
20	0.98
21	1.09
22	1.74
23	0.72
24	0.56
25	0.91
26	0.85
27	0.85
28	0.73
29	1.07
30	0.76
31	0.62
32	0.45
<b>Σ</b>	<b>27.45</b>

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{377 - \frac{103^2}{30}}{30} = 0.78$$

2. Menghitung varians total

$$s_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{405646 - \frac{3462^2}{30}}{30} = 204.37$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{32}{32-1} \left( 1 - \frac{27.45}{204.4} \right)$$

$$= 0.894$$

**Kesimpulan**

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{11}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

**Tabel Interpretasi**

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

## Lampiran 12

**Hasil Uji Coba Validitas Iklim Kerja (X2)**  
**Dwata Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel X2**  
**(Iklim Kerja)**

No.	Butir Pernyataan																	
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4
2	5	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
3	2	4	3	4	1	5	5	3	4	3	5	4	4	5	2	4	5	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	2	4
7	2	4	2	2	1	5	4	3	3	3	5	2	5	4	4	3	4	3
8	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
10	5	4	4	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4	3	4	3	3	4
11	4	5	3	5	2	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5
12	4	5	3	4	1	4	4	4	3	4	5	2	4	3	4	3	2	4
13	4	2	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
14	3	5	2	4	2	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4
15	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4
16	5	5	2	4	2	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
17	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	5	4	3	3	5
18	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3
19	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3
20	3	3	5	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
21	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3
22	2	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	1	5	1	4
23	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	3	4	3	5	5	3
24	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3
25	4	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	1	3
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
27	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4
28	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2
29	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	3	3
SX	122	125	114	118	104	130	128	122	109	120	125	113	117	114	111	116	113	106
SXi <sup>2</sup>	522	551	464	484	424	586	562	512	421	494	545	455	485	450	449	470	465	398
SXIXt	16763	17225	15691	16198	14416	17864	17549	16792	14901	16500	17191	15568	16110	15632	15327	15988	15576	14563
F <sub>hitung</sub>	0.409817	0.507815	0.415297	0.406964	0.430998	0.471425	0.422431	0.618818	0.173633	0.589326	0.476585	0.45704	0.456438	0.373383	0.466376	0.567709	0.411481	0.369572
F <sub>tabel</sub>	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid



### Lampiran13

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X<sub>2</sub> (Iklim Kerja)**

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma X^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	122	522	16763	25.87	158.80	5804.70	0.410	0.361	Valid
2	125	551	17225	30.17	212.50	5804.70	0.508	0.361	Valid
3	114	464	15691	30.80	175.60	5804.70	0.415	0.361	Valid
4	118	484	16198	19.87	138.20	5804.70	0.407	0.361	Valid
5	104	424	14416	63.47	261.60	5804.70	0.431	0.361	Valid
6	130	586	17864	22.67	171.00	5804.70	0.471	0.361	Valid
7	128	562	17549	15.87	128.20	5804.70	0.422	0.361	Valid
8	122	512	16792	15.87	187.80	5804.70	0.619	0.361	Valid
9	109	421	14901	24.97	66.10	5804.70	0.174	0.361	Drop
10	120	494	16500	14.00	168.00	5804.70	0.589	0.361	Valid
11	125	545	17191	24.17	178.50	5804.70	0.477	0.361	Valid
12	113	455	15568	29.37	188.70	5804.70	0.457	0.361	Valid
13	117	485	16110	28.70	186.30	5804.70	0.456	0.361	Valid
14	114	450	15632	16.80	116.60	5804.70	0.373	0.361	Valid
15	111	449	15327	38.30	219.90	5804.70	0.466	0.361	Valid
16	116	470	15988	21.47	200.40	5804.70	0.568	0.361	Valid
17	113	465	15576	39.37	196.70	5804.70	0.411	0.361	Valid
18	106	398	14563	23.47	136.40	5804.70	0.370	0.361	Valid
19	118	490	16240	25.87	180.20	5804.70	0.465	0.361	Valid
20	112	456	15440	37.87	196.80	5804.70	0.420	0.361	Valid
21	121	517	16636	28.97	167.90	5804.70	0.409	0.361	Valid
22	110	436	15194	32.67	223.00	5804.70	0.512	0.361	Valid
23	117	477	16134	20.70	210.30	5804.70	0.607	0.361	Valid
24	116	474	15951	25.47	163.40	5804.70	0.425	0.361	Valid
25	114	454	15672	20.80	156.60	5804.70	0.451	0.361	Valid
26	126	548	17296	18.80	147.40	5804.70	0.446	0.361	Valid
27	119	489	16377	16.97	181.10	5804.70	0.577	0.361	Valid
28	114	454	15602	20.80	86.60	5804.70	0.249	0.361	Drop
29	118	490	16204	25.87	144.20	5804.70	0.372	0.361	Valid
30	115	455	15757	14.17	105.50	5804.70	0.368	0.361	Valid
31	112	434	15367	15.87	123.80	5804.70	0.408	0.361	Valid
32	121	503	16584	14.97	115.90	5804.70	0.393	0.361	Valid
33	117	475	16160	18.70	236.30	5804.70	0.717	0.361	Valid

## Lampiran 14

### Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel X<sub>2</sub> ( Iklim Kerja)

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 4083
2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 561501
3. Kolom  $\Sigma x_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 561501 - \frac{4083^2}{30} = 5804.70$
4. Kolom  $\Sigma X$  = Jumlah skor tiap butir = 122
5. Kolom  $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
=  $4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 3^2$   
= 522
6. Kolom  $\Sigma x^2$  =  $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 522 - \frac{122^2}{30} = 25.87$
7. Kolom  $\Sigma X.X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
=  $(4 \times 144) + (5 \times 124) + (2 \times 127) + \dots + (5 \times 152)$   
= 16763
8. Kolom  $\Sigma x.x_t$  =  $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 16763 - \frac{122 \times 4083}{30} = 158.80$
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{158.80}{\sqrt{25.87 \cdot 5804.70}} = 0.410$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

## Lampiran 15

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub>**  
**Iklim Kerja**

No.	Varians
1	0.86
2	1.01
3	1.03
4	0.66
5	2.12
6	0.76
7	0.53
8	0.53
9	0.47
10	0.81
11	0.98
12	0.96
13	0.56
14	1.28
15	0.72
16	1.31
17	0.78
18	0.86
19	1.26
20	0.97
21	1.09
22	0.69
23	0.85
24	0.69
25	0.63
26	0.57
27	0.86
28	0.47
29	0.53
30	0.50
31	0.62
32	0.62
33	0.65
Σ	27.20

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{522 - \frac{112^2}{30}}{30} = 0.86$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{416947 - \frac{3517^2}{30}}{30} = 154.58$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$= \frac{33}{33-1} \left( 1 - \frac{27.20}{154.6} \right)$$

$$= 0.850$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{11}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

## Lampiran 16

### Hasil Uji Coba Validitas Data Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)

No.	Butir Pernyataan																	
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4
2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3
4	4	5	3	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
5	4	4	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4
6	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3
8	4	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2
9	5	5	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4
11	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	3	4	5
12	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	5	4	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	1
14	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2
15	4	4	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4
16	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	4	3
17	4	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	2
18	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2
19	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
20	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	2	4	5	5	5
21	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3
22	5	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	5	4	3	2
23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	2	5	3	5	5	4	5
24	4	3	4	4	5	3	4	4	2	5	5	2	3	5	4	2	3	3
25	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
26	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	2	5	5	2	3
27	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	1	3	2	3	4	4	4
28	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	3
29	5	5	5	4	4	2	3	5	4	3	5	3	3	2	4	3	3	3
30	5	3	4	3	4	4	2	5	4	5	3	3	3	2	5	5	4	4
<b>ΣX</b>	131	126	120	116	120	103	98	128	114	120	124	90	113	108	124	110	111	102
<b>ΣXi<sup>2</sup></b>	583	542	494	464	494	393	350	562	458	498	526	300	443	436	528	422	437	378
<b>ΣXiXt</b>	16407	15800	15069	14567	15078	13042	12386	16120	14368	15130	15556	11297	14218	13665	15597	13833	13989	12874
r <sub>hitung</sub>	0.36808	0.40147	0.44406	0.40945	0.47709	0.46317	0.44842	0.60489	0.46159	0.58906	0.41061	0.21561	0.46779	0.42333	0.5263	0.41529	0.43404	0.4135
r <sub>tabel</sub>	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid





## Lampiran 17

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel Y ( Kinerja Guru)**

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma x^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	131	583	16407	10.97	88.77	5303.37	0.368	0.361	Valid
2	126	542	15800	12.80	104.60	5303.37	0.401	0.361	Valid
3	120	494	15069	14.00	121.00	5303.37	0.444	0.361	Valid
4	116	464	14567	15.47	117.27	5303.37	0.409	0.361	Valid
5	120	494	15078	14.00	130.00	5303.37	0.477	0.361	Valid
6	103	393	13042	39.37	211.63	5303.37	0.463	0.361	Valid
7	98	350	12386	29.87	178.47	5303.37	0.448	0.361	Valid
8	128	562	16120	15.87	175.47	5303.37	0.605	0.361	Valid
9	114	458	14368	24.80	167.40	5303.37	0.462	0.361	Valid
10	120	498	15130	18.00	182.00	5303.37	0.589	0.361	Valid
11	124	526	15556	13.47	109.73	5303.37	0.411	0.361	Valid
12	90	300	11297	30.00	86.00	5303.37	0.216	0.361	Drop
13	113	443	14218	17.37	141.97	5303.37	0.468	0.361	Valid
14	108	436	13665	47.20	211.80	5303.37	0.423	0.361	Valid
15	124	528	15597	15.47	150.73	5303.37	0.526	0.361	Valid
16	110	422	13833	18.67	130.67	5303.37	0.415	0.361	Valid
17	111	437	13989	26.30	162.10	5303.37	0.434	0.361	Valid
18	102	378	12874	31.20	168.20	5303.37	0.413	0.361	Valid
19	114	464	14419	30.80	218.40	5303.37	0.540	0.361	Valid
20	120	506	15135	26.00	187.00	5303.37	0.504	0.361	Valid
21	107	413	13513	31.37	184.37	5303.37	0.452	0.361	Valid
22	110	430	13868	26.67	165.67	5303.37	0.441	0.361	Valid
23	119	493	14965	20.97	141.57	5303.37	0.425	0.361	Valid
24	76	242	9717	49.47	249.93	5303.37	0.488	0.361	Valid
25	103	393	12930	39.37	99.63	5303.37	0.218	0.361	Drop
26	125	543	15780	22.17	209.17	5303.37	0.610	0.361	Valid
27	105	405	13327	37.50	247.50	5303.37	0.555	0.361	Valid
28	128	562	16120	15.87	175.47	5303.37	0.605	0.361	Valid
29	125	537	15741	16.17	170.17	5303.37	0.581	0.361	Valid
30	109	413	13758	16.97	180.23	5303.37	0.601	0.361	Valid
31	116	470	14579	21.47	129.27	5303.37	0.383	0.361	Valid
32	122	518	15333	21.87	135.87	5303.37	0.399	0.361	Valid
33	100	366	12628	32.67	171.33	5303.37	0.412	0.361	Valid

## Lampiran 18

### Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel Y (Kinerja Guru)

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 3737
2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 470809
3. Kolom  $\Sigma X_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 470809 - \frac{3737^2}{30} = 5303$
4. Kolom  $\Sigma X$  = Jumlah skor tiap butir = 131
5. Kolom  $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
=  $4^2 + 3^2 + 5^2 + \dots + 5^2$   
= 583
6. Kolom  $\Sigma X^2$  =  $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 583 - \frac{131^2}{30} = 10.97$
7. Kolom  $\Sigma X.X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
=  $(4 \times 117) + (3 \times 113) + (5 \times 135) + \dots + (5 \times 132)$   
= 16407
8. Kolom  $\Sigma x.x_t$  =  $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 16407 - \frac{131 \times 3737}{30} = 88.77$
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma X^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{88.77}{\sqrt{10.97 \cdot 5303.37}} = 0.368$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

## Lampiran 19

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Guru		
No.	Varians	
1	0.37	
2	0.43	
3	0.47	
4	0.52	
5	0.47	
6	1.31	
7	1.00	
8	0.53	
9	0.83	
10	0.60	
11	0.45	
12	0.58	
13	1.57	
14	0.52	
15	0.62	
16	0.88	
17	1.04	
18	1.03	
19	0.87	
20	1.05	
21	0.89	
22	0.70	
23	1.65	
24	0.74	
25	1.25	
26	0.53	
27	0.54	
28	0.57	
29	0.72	
30	0.73	
31	1.09	
32	0.96	
33	1.05	
$\Sigma$	26.50	

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$s_i^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{583 - \frac{131^2}{30}}{30} = 0.37$$

2. Menghitung varians total

$$s_t^2 = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{323677 - \frac{3097^2}{30}}{30} = 132.11$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{33}{33-1} \left( 1 - \frac{26.50}{132.1} \right)$$

$$= 0.824$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r- termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

## Lampiran 20

**Data Mentah Variabel X<sub>1</sub> (Efikasi Diri),  
X<sub>2</sub> (Iklim Kerja), dan Variabel Y (Kinerja Guru)**

No	Kinerja Guru (Y)	Efikasi Diri (X1)	Iklim Kerja (X2)
1	131	117	131
2	126	124	110
3	110	109	101
4	124	110	115
5	118	105	113
6	120	106	110
7	133	105	120
8	121	107	97
9	117	107	102
10	137	125	110
11	116	101	117
12	125	117	121
13	115	119	110
14	139	127	105
15	135	110	103
16	138	129	99
17	135	125	115
18	133	130	121
19	125	110	115
20	120	113	110
21	128	111	115
22	130	118	115
23	121	110	135
24	110	100	105
25	122	118	108
26	128	116	117
27	110	101	107
28	141	110	114
29	132	121	115
30	133	120	105
31	110	101	105
32	132	117	112
33	131	115	130
34	127	117	100
35	141	117	112
36	150	125	139
37	129	120	116
38	143	117	131
39	130	117	121
40	130	123	115
41	131	120	125
42	136	112	130
43	132	117	102
44	125	119	125
45	123	118	110
46	121	110	123
47	122	110	115
48	125	120	131
49	121	134	112
50	129	123	117

## Lampiran 21

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram**  
**Variabel Y (Kinerja Guru)**

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja	50	40	110	150	6361	127.22	8.981	80.665
Valid N (listwise)	50							

## 1. Menentukan rentang (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \text{Max} - \text{Min} \\
 &= 150 - 110 \\
 &= 40
 \end{aligned}$$

## 2. Menentukan Interval Kelas

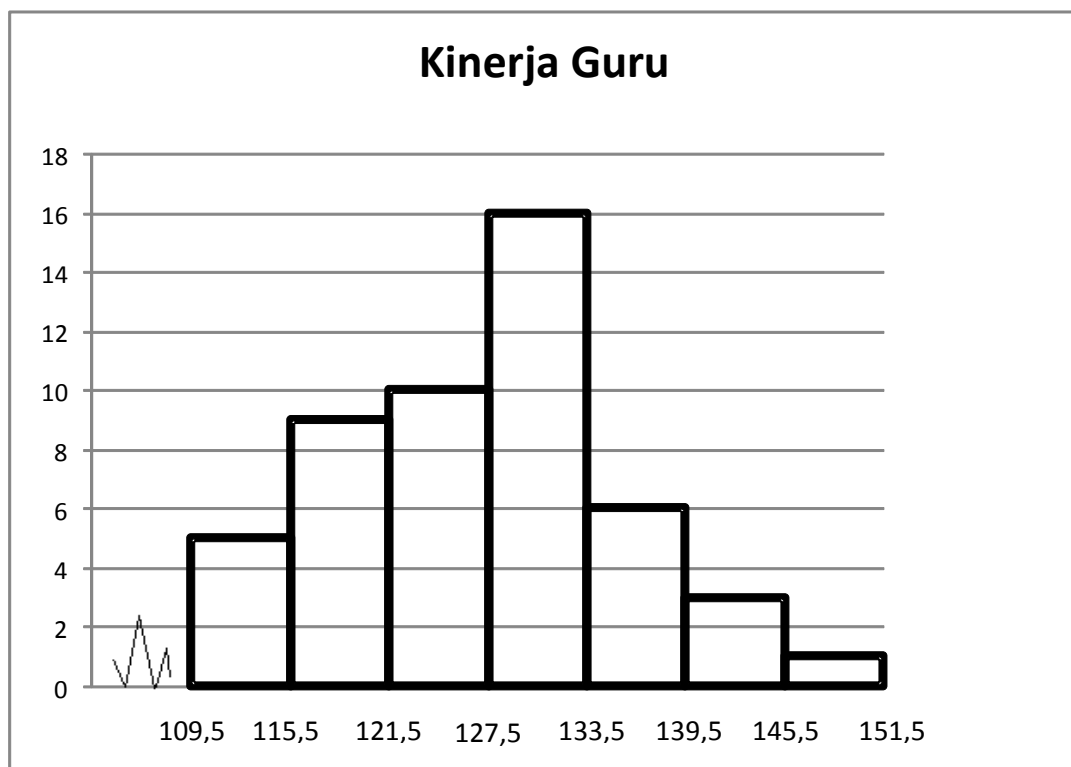
$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \text{ Log } (n) \\
 &= 1 + 3,3 \text{ Log } (50) \\
 &= 6,61 \approx 7
 \end{aligned}$$

## 3. Menentukan panjang kelas

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{40}{7} \\
 &= 6,0546 \approx 6
 \end{aligned}$$

## 4. Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
110 – 115	109,5	115,5	5	10
116 – 121	115,5	121,5	9	18
122 – 127	121,5	127,5	10	20
128 – 133	127,5	133,5	16	32
134 – 139	133,5	139,5	6	12
140 – 145	139,5	145,5	3	6
146 – 151	145,5	151,5	1	2
Jumlah			50	100%



## Lampiran 22

## Perhitungan Skor Indikator Variabel Kinerja Guru

## Data Indikator Kinerja Guru

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Kualitas Kerja	1	198	1372	7	196.00	20.33
		2	203				
		3	191				
		4	190				
		5	192				
		6	204				
		7	194				
2	kecepatan/ke tepatan kerja	8	192	1180	6	196.67	20.40
		9	205				
		10	196				
		11	203				
		12	194				
		13	190				
3	Inisiatif dalam bekerja	14	196	1526	8	190.75	19.79
		15	195				
		16	184				
		17	193				
		19	188				
		20	186				
		21	192				
		22	192				
4	kemampuan kerja	23	197	1145	6	190.83	19.80
		24	189				
		25	194				
		26	192				
		27	181				
		28	192				
5	komunikasi	29	190	1138	6	189.67	19.68
		30	185				
		31	188				
		32	194				
		33	194				
		18	187				
Jumlah				6361	33	963.92	100



## Lampiran 23

## Perhitungan Skor Sub Indikator Variabel Kinerja Guru

## Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Kinerja Guru

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Kualitas Kerja	merencanakan program pengajaran dengan tepat melakukan penilaian hasil belajar	1	198	782	4	195.50	10.14
			2	203				
			3	191				
			4	190				
			5	192	590	3	196.67	10.20
			*6	204				
			7	194				
2	kecepatan/ketepatan kerja	memberikan materi ajar sesuai dengan	8	192	593	3	197.67	10.25
			9	205				
			10	196				
		menyelesaikan program pengajaran sesuai	*11	203	587	3	195.67	10.15
			12	194				
			13	190				
3	Inisiatif dalam bekerja	memahami dan dapat menafsirkan hal-hal baru dalam	14	196	768	4	192.00	9.96
			15	195				
			16	184				
			*17	193				
		memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah	19	188	758	4	189.50	9.83
			20	186				
			21	192				
			22	192				
4	kemampuan kerja	mampu dalam memimpin kelas	23	197	580	3	193.33	10.03
			24	189				
			25	194				
		mampu mengelola KBM	26	192	565	3	188.33	9.77
			27	181				
			28	192				
5	komunikasi	melaksanakan layanan bimbingan belajar	29	190	563	3	187.67	9.73
			30	185				
			31	188				
		terbuka dalam menerima masukan untuk	32	194	575	3	191.67	9.94
			33	194				
			*18	187				
Jumlah					5223	33	1928.00	100

## Lampiran 24

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram**  
**Variabel X<sub>1</sub> (Efikasi Diri)**

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Efikasi Diri	50	34	100	134	5773	115.46	7.972	63.560
Valid N (listwise)	50							

## 1. Menentukan rentang (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \text{Max} - \text{Min} \\
 &= 134 - 100 \\
 &= 34
 \end{aligned}$$

## 2. Menentukan Interval Kelas

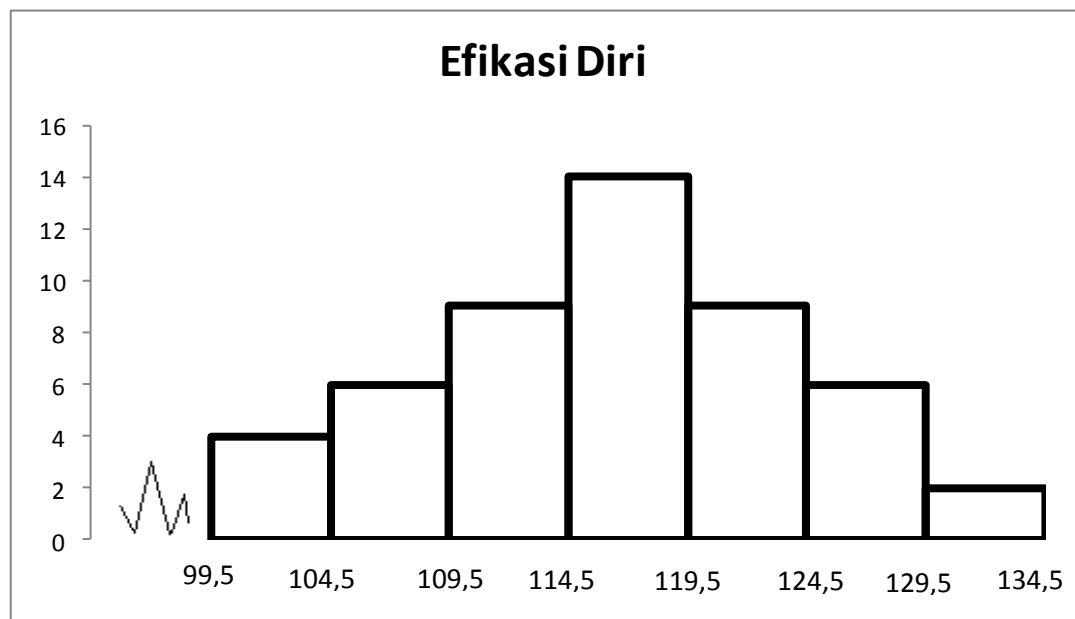
$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \text{ Log } (n) \\
 &= 1 + 3,3 \text{ Log } (50) \\
 &= 6,61 \approx 7
 \end{aligned}$$

## 3. Menentukan panjang kelas

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{34}{7} \\
 &= 5,1456 \approx 5
 \end{aligned}$$

## 4. Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
100 – 104	99,5	104,5	4	8
105 – 109	104,5	109,5	6	12
110 – 114	109,5	114,5	9	18
115 – 119	114,5	119,5	14	28
120 – 124	119,5	124,5	9	18
125 – 129	124,5	129,5	6	12
130 – 134	129,5	134,5	2	4
Jumlah			50	100%



## Lampiran 25

### Perhitungan Dimensi Variabel Efikasi Diri

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Magnitude (Keyakinan Diri)	1	194	2399	13	184.54	34.22
		2	189				
		3	189				
		4	188				
		5	185				
		6	190				
		7	188				
		8	194				
		9	166				
		10	187				
		11	178				
		12	175				
		13	176				
2	Strenght (Kekuatan Keyakinan)	14	185	1967	11	178.82	33.16
		15	184				
		16	182				
		17	181				
		18	170				
		19	181				
		20	171				
		21	177				
		22	187				
		23	174				
		24	175				
3	generality (luas bidang yang diyakini dapat dilakukan)	25	180	1407	8	175.88	32.62
		26	186				
		27	179				
		28	169				
		29	183				
		30	163				
		31	170				
		32	177				
Jumlah				5773	32	539.23	100

## Lampiran 26

### Perhitungan Skor Indikator Variabel Efikasi Diri

No.	Dimensi	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Magnitude (Keyakinan Diri)	meyakini mampu menyelesaikan tugas dengan baik	1	194	1135	6	189.17	15.05
			2	189				
			3	189				
			4	188				
			5	185				
			6	190				
		memiliki cukup banyak pengalaman	7	188	735	4	183.75	14.62
			8	194				
			9	166				
			10	187				
		memilih tugas dengan taraf kesulitan	11	178	529	3	176.33	14.03
			12	175				
			13	176				
	Strenght (Kekuatan Keyakinan)	bertahan dalam usahanya disekolah	14	185	902	5	180.40	14.36
			15	184				
			16	182				
			17	181				
			18	170				
		keuletan dalam menjalankan tugas di sekolah	19	181	1065	6	177.50	14.13
			20	171				
			21	177				
			22	187				
			23	174				
			24	175				
	generality (luas bidang yang diyakini dapat dilakukan)	keyakinan diri meluas pada bidang lain	25	180	897	5	179.40	14.28
			26	186				
			27	179				
			28	169				
			29	183				
		bertanggung jawab terhadap tugas	30	163	510	3	170.00	13.53
			31	170				
			32	177				
		Jumlah					5773	32

## Lampiran 27

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram****Variabel X<sub>2</sub> (Iklim Kerja)****Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Iklim Kerja	50	42	97	139	5732	114.64	9.872	97.460
Valid N (listwise)	50							

## 1. Menentukan rentang (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \text{Max} - \text{Min} \\
 &= 139 - 97 \\
 &= 42
 \end{aligned}$$

## 2. Menentukan Interval Kelas

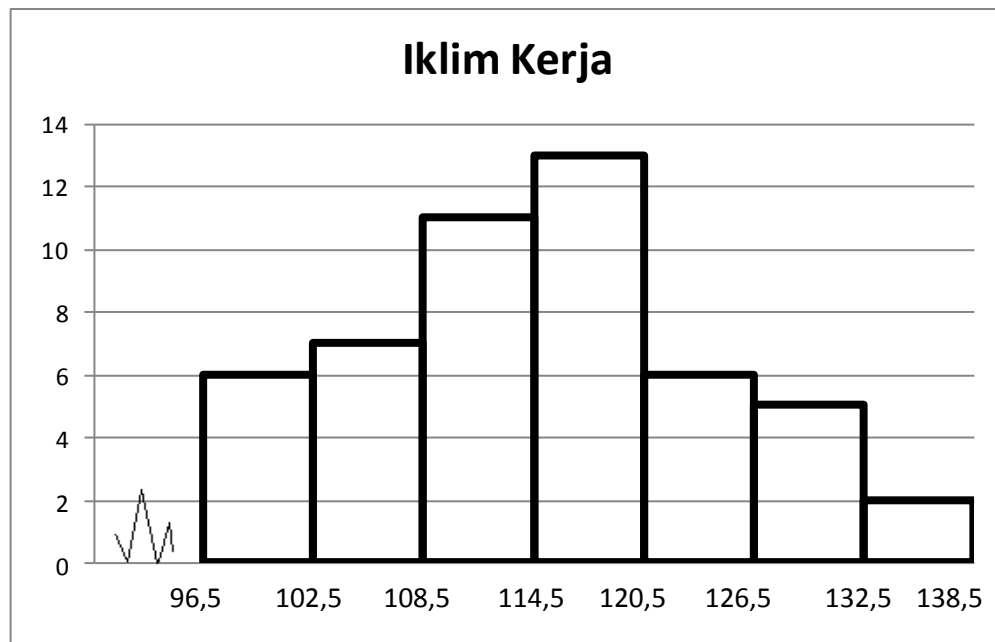
$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \text{ Log } (n) \\
 &= 1 + 3,3 \text{ Log } (50) \\
 &= 6,61 \approx 7
 \end{aligned}$$

## 3. Menentukan panjang kelas

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{42}{7} \\
 &= 6
 \end{aligned}$$

## 4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
97 – 102	96,5	102,5	6	12
103 – 108	102,5	108,5	7	14
109 – 114	108,5	114,5	11	22
115 – 120	114,5	120,5	13	26
121 – 126	120,5	126,5	6	12
127 – 132	126,5	132,5	5	10
133 – 138	132,5	138,5	2	4
Jumlah			50	100



## Lampiran 28

## Perhitungan Skor dimensi Variabel Iklim Kerja

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Ekologi / Fisik	1	178	1237	7	176.71	25.40
		2	173				
		3	179				
		4	176				
		5	175				
		6	181				
		7	175				
2	Aspek Sosial	8	174	1404	8	175.50	25.23
		9	186				
		10	157				
		27	182				
		11	164				
		12	178				
		13	186				
		23	177				
3	Sistem Sosial	14	162	1548	9	172.00	24.72
		15	176				
		16	170				
		17	177				
		18	185				
		19	167				
		20	172				
		21	168				
		22	171				
4	Budaya	24	161	1543	9	171.44	24.64
		25	170				
		26	177				
		31	169				
		28	183				
		29	170				
		30	178				
		32	169				
		33	166				
Jumlah			5732	33	695.66	100	



## Lampiran 29

## Perhitungan Skor Indikator Variabel Iklim Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Persentase (%)
1.	Ekologi / Fisik	kelengkapan sarana dan prasarana	1	178	706	4	176.50	12.69
			2	173				
			3	179				
			4	176				
		Kebersihan dan Keindahan lingkungan	5	175	531	3	177.00	12.73
			6	181				
			7	175				
2	Aspek Sosial	Berkomunikasi baik dengan semua pihak	8	174	699	4	174.75	12.56
			9	186				
			10	157				
			27	182				
		Memiliki rasa kebersamaan	11	164	705	4	176.25	12.67
			12	178				
			13	186				
			23	177				
3	Sistem Sosial	pengambilan keputusan secara bersama	14	162	685	4	171.25	12.31
			15	176				
			16	170				
			17	177				
		Supervisi Kepala Sekolah	18	185	863	5	172.60	12.41
			19	167				
			20	172				
			21	168				
4	Budaya	menjalankan tata tertib sekolah	22	171	677	4	169.25	12.17
			24	161				
			25	170				
			26	177				
		menanamkan nilai-nilai dan norma-norma	31	169	866	5	173.20	12.45
			28	183				
			29	170				
			30	178				
			32	169				
			33	166				
Jumlah					5732	33	1390.80	100

## Lampiran 30

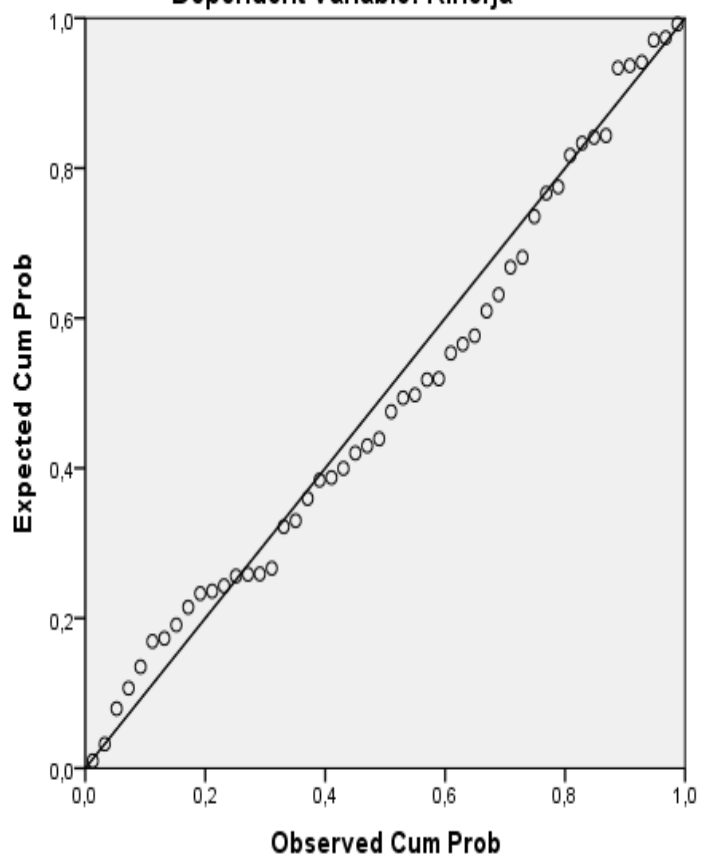
## Hasil Perhitungan Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,99555548
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,082
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,579
Asymp. Sig. (2-tailed)		,891

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Kinerja**

### Hasil Perhitungan Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas  $X_1$  dengan Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Efikasi Diri	Betw (Combined)	2904.038	23	126.263	3.131	.003
	een Linearity	1281.704	1	1281.704	31.782	.000
	Grou Deviation from	1622.334	22	73.742	1.829	.071
	ps Linearity					
	Within Groups	1048.542	26	40.329		
al		3952.580	49			

Hasil Uji Linearitas  $X_2$  dengan Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Iklim Kerja	(Combined)	2190.580	23	95.243	1.405	.200
	Linearity	464.243	1	464.243	6.850	.015
	Between Groups Deviation from	1726.337	22	78.470	1.158	.357
	Linearity					
	Within Groups	1762.000	26	67.769		
Total		3952.580	49			

### Tabel Hasil Perhitungan Uji Koefisien Korelasi

#### 1. korelasi Parsial

a. Y dengan X2, X1 konstan

Correlations			Kinerja	Iklim Kerja	Efikasi Diri
Control Variables					
-none <sup>a</sup>	Kinerja	Correlation	1.000	.343	.569
		Significance (1-tailed)	.	.007	.000
		Df	0	48	48
	Iklim Kerja	Correlation	.343	1.000	.145
		Significance (1-tailed)	.007	.	.157
		Df	48	0	48
	Efikasi Diri	Correlation	.569	.145	1.000
		Significance (1-tailed)	.000	.157	.
		Df	48	48	0
Efikasi Diri	Kinerja	Correlation	1.000	.320	
		Significance (1-tailed)	.	.013	
		Df	0	47	
	Iklim Kerja	Correlation	.320	1.000	
		Significance (1-tailed)	.013	.	
		Df	47	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

b. Y dengan X1, X2 konstan

Correlations			Kinerja	Efikasi Diri	Iklim Kerja
Control Variables					
-none <sup>a</sup>	Kinerja	Correlation	1.000	.569	.343
		Significance (1-tailed)	.	.000	.007
		df	0	48	48
	Efikasi Diri	Correlation	.569	1.000	.145
		Significance (1-tailed)	.000	.	.157
		df	48	0	48
	Iklim Kerja	Correlation	.343	.145	1.000
		Significance (1-tailed)	.007	.157	.
		df	48	48	0
Iklim Kerja	Kinerja	Correlation	1.000	.559	
		Significance (1-tailed)	.	.000	
		df	0	47	
	Efikasi Diri	Correlation	.559	1.000	
		Significance (1-tailed)	.000	.	
		df	47	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

### Korelasi Simultan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.368	7.143

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

Ket:

1. Dari hasil di atas dapat diketahui koefisien korelasi simultan (R) adalah sebesar 0.627
2. Dari hasil diatas, dapat diketahui koefisien korelasi determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,393

## Hasil Perhitungan Uji Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

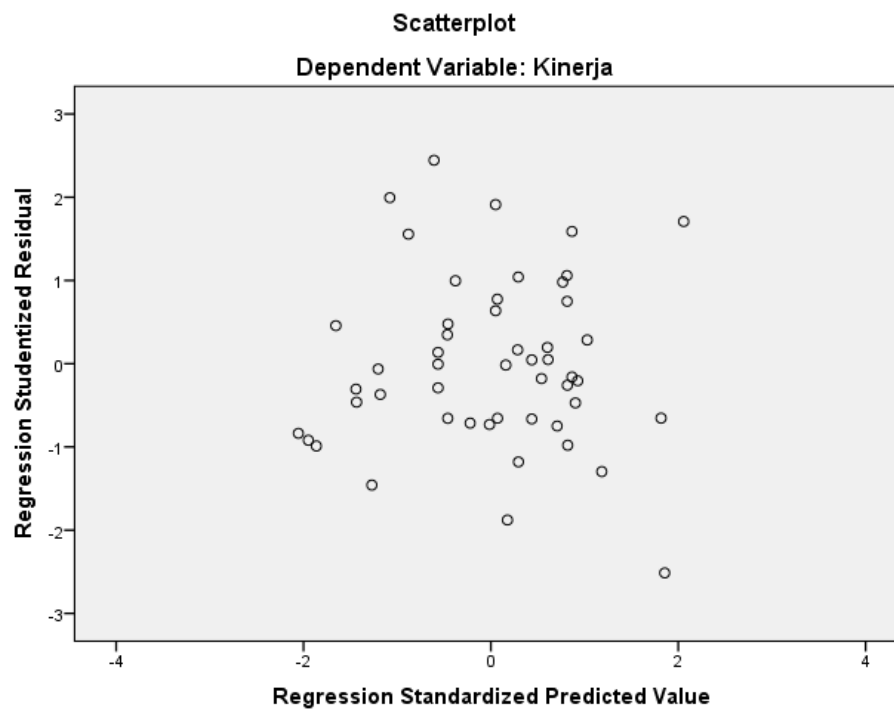
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.470	17.764		1.715	.093		
Efikasi Diri	.598	.129	.531	4.623	.000	.979	1.022
Iklm Kerja	.242	.104	.266	2.313	.025	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Ket: nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1

### 2. Uji Heteroskedastisitas

a. Berdasarkan Pola



Ket: Tidak berbentuk pola tertentu, dan butirnya tersebar pada titik di atas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y

### Tabel Hasil Perhitungan

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1554.628	2	777.314	15.235	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2397.952	47	51.020		
	Total	3952.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Efikasi Diri

Ket: Dari hasil perhitungan penelitian diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 15,235. F kritis dapat dicari pada table statistic pada signifikansi 0,05  $df = k-1$  atau  $3-1 = 2$ , dan  $df = n-k$  atau  $50-3 = 47$ . Di dapat F table sebesar 3,20. Maka  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$

##### 2. Uji t

Tabel IV.22

Tabel Regresi Linear ( $t_{hitung}$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.470	17.764		1.715	.093
Efikasi Diri	.598	.129	.531	4.623	.000
Iklim Kerja	.242	.104	.266	2.313	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Ket: Variabel  $X_1$  (Efikasi Diri) diperoleh  $t_{hitung} = 4,623$

Variabel  $X_2$  (Iklim Kerja) diperoleh  $t_{hitung} = 2,313$

Dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ )  $n-k-1$  atau  $50 - 2 - 1 = 47$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,677$

**Tabel Hasil Perhitungan Uji Regresi Ganda**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.368	7.143

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1554.628	2	777.314	15.235	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2397.952	47	51.020		
	Total	3952.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Efikasi Diri

**Rangkuman hasil regresi ganda**

R <sub>y(1,2)</sub>	R <sup>2</sup> <sub>y(1,2)</sub>	Df	Harga F		Ket
			Hitung	Tabel	
0,627	0,393	2:47	15,235	3,16	Terdapat hubungan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Ket:  $R_{y(1,2)} = 0,627$ , dan  $R^2_{y(1,2)} = 0,393$  (39,3%)

Persamaan garis regresi hubungan Efikasi Diri dan Iklim Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru dapat dinyatakan dengan

$$Y = 30,470 + 0,598X_1 + 0,242X_2$$



## Lampiran 31

18<sup>th</sup> Appendix**Tabel Nilai-Nilai r Product Moment**

N (1)	Interval Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan	
	95% (2)	99 % (3)		95 % (2)	99 % (3)		95 % (2)	99 % (3)
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,396	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,276	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

N = Jumlah sampel yang digunakan untuk menghitung r

**Sumber: Sugiono (2010:455)**

## Lampiran 32

Tabel t

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## Lampiran 33

Tabel r (koefisien korelasi sederhana)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

---

 si oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

## Lampiran 34

**Tabel F**  
 **$\alpha = 5\%$**

df V2	V1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df	V1															
	V2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89	
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88	
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87	
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86	
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85	
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84	
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84	
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83	
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83	
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82	
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82	
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81	
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81	
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80	
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80	
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80	
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79	
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79	
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78	
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78	
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78	
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78	

## RIWAYAT HIDUP

**Arif Tri Wahyudi**, anak ke tiga dari pasangan Tugiman dan Marnis. Lahir di Jakarta, 30 Maret 1994, bertempat tinggal di Jl. Kompi Udin. RT 001 RW 01 No.75 Kel. Pegangsaan II. Kec. Kelapa Gading. Jakarta Utara.



**Riwayat Pendidikan:** Penulis memulai pendidikan di SDN 03 Pagi (lulus tahun 2005), SMP Al-Chalidiyah Jakarta (lulus tahun 2008), SMAN 45 Jakarta (lulus tahun 2011) dan kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta dengan Prodi Pendidikan Ekonomi Kosentrasi Ekonomi Koperasi pada tahun 2011.

**Pengalaman Kerja:** Praktik Kerja lapangan (PKL) di Sekretariat Daerah (SEKDA) Provinsi DKI Jakarta pada bulan Mei – Juni 2014. Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) di SMA Negeri 31 Jakarta Timur pada bulan Agustus – Desember 2014.